

**PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI
PADA KSPPS BERKAH MITRA HASANAH**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya (D3)
Dalam Ilmu Perbankan Syariah**



Disusun Oleh :

Siti Afrida Lailatur Rizqiyah

1605015066

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALIOSONGO
SEMARANG**

2019

Drs. Saekhu, MH,

RT 03/ RW 02 Pecangan

Jepara

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (eks)

Hal : Naskah Tugas Akhir

An. Siti Afrida Laiiatu Rizqiyah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah saya meneliti, mengadakan koreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Tugas Akhir saudara :

Nama : Siti Afrida Lailatur Rizqiyah

NIM : 1605015066

Jurusan : D3 Perbankan Syariah

Judul : "PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI PADA KSPPS

BERKAH MITRA HASANAH"

Dengan ini saya mohon kiranya Tugas Akhir saudara tersebut dapat segera diujikan.

Demikian harap menjadikan maklum.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Semarang, 3 Mei 2019
Pembimbing



Drs. Saekhu, MH.

NIP. 19710908 200212 1 001



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Telp (024) 7608454
Fax. 7624691 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Siti Afrida Lailatur Rizqiyah
NIM : 1605015066
Jurusan : D3 Perbankan Syariah
Judul : **"Penerapan Budaya Organisasi Pada KSPPS Berkah Mitra Hasanah"**

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Program Diploma III Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, dan dinyatakan LULUS dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal :

22 Mei 2019

Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir guna memperoleh gelar Ahli Madya dalam Ilmu Perbankan Syariah.

Semarang, 22 Mei 2019

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Muchammad Fauzi, S.E., M.M

A. Turmudi, SH, M.Ag.

NIP. 197302171006041001

NIP. 19690708 2005011004

Penguji Utama I

Penguji Utama II

Drs. H. Wahab, M.M

H. Khoirul Anwar, M.Ag

NIP. 19690908 2000031001

NIP. 19690420 1996031003

Pembimbing

Drs. Saekhu, M.H

NIP. 196901201994031004



MOTTO

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا تَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ
اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا



”Dan memberinya rezeki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. Dan barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu.” (Qs. At-Thalaq : 3)

PERSEMBAHAN

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Saya persembahkan Tugas Akhir ini untuk orang-orang yang telah memberi arti serta selalu hadir menemani perjalanan hidupku dan berharap keindahan-Nya khususnya untuk :

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Bajuri dan Ibu Romanah atas do'a dan motivasi yang sangat besar bagi penulis.
2. Kakak dan keponakanku yang selalu memberikan semangat dan dukungan bagi penulis.
3. Sahabatku Dwibi Qudzianna dan Junita Hidayatus yang selalu menemani saat susah maupun senang.
4. Semua teman-teman brisik, terimakasih karena telah memberikan semangat untuk tetap berjuang.
5. Teman-teman seperjuangan, khususnya mahasiswa D3 PBSB angkatan 2016 UIN Walisongo Semarang.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa Tugas Akhir ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga Tugas Akhir ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 3 Mei 2019

Deklarator,



Sri Afrida Lailatur Rizqiyah

NIM. 1605015066

ABSTRAK

Keberhasilan dan kemunduran suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan dan budaya organisasi perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka juga diperlukan peningkatan budaya organisasi. Seorang pemimpin yang baik akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan memotivasi karyawan dengan tujuan agar kinerja karyawannya dapat meningkat. Budaya organisasi perusahaan merupakan faktor penting seperti upaya manajer menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja karyawannya.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi karena merupakan suatu cara kerja yang bermutu dan didasari oleh aturan dan nilai yang penuh makna. Budaya organisasi memberikan motivasi dan inspirasi untuk bekerja dengan lebih baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan budaya organisasi yang ada di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk Semarang. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk Semarang. Sumber data penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Metode pengumpulan data penulis menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif analitis.

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa ada dua belas budaya organisasi seperti yang sudah dijelaskan di bab IV dan bab V yang harus dilakukan oleh seluruh karyawan KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk Semarang. Dari hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa ketentuan *reward* dan *punishment* yang ada di KSPPS Berkah Mitra Hasanah sudah dijalankan bagi karyawan yang berprestasi atau karyawan yang mencapai target perusahaan akan mendapatkan *reward*, begitu pun dengan karyawan yang melanggar budaya organisasi akan mendapat *punishment* (hukuman).

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Penerapan, KSPPS Berkah Mitra Hasanah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun Tugas Akhir yang berjudul “PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DI KSPPS BERKAH MITRA HASANAH” dengan lancar.

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Yang membawa umatnya dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang yang penuh dengan ilmu seperti sekarang ini. Penulis menyadari bahwa proses penyusunan tugas akhir ini dapat selesai berkat bantuan dari berbagai pihak, bimbingan dan dorongan serta perhatiannya. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Imam Yahya, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
2. H. Johan Arifin, S.Ag.,MM, selaku Ketua Prodi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Drs. Saekhu, MH selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menyusun Tugas Akhir ini.
4. Seluruh dosen pengajar D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmu kepada penulis sebagai bekal dalam membuat Tugas Akhir ini.

6. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas kerjasamanya yang telah membantu.
5. Bapak Supriyadi selaku Manager KSPPS Berkah Mitra Hasanah dan seluruh staff karyawan yang telah meluangkan waktunya membantu penulis dalam pembuatan Tugas Akhir ini.
6. Keluargaku tercinta, Bapak Bajuri, Ibuk Romanah, dan Keponakanku yang telah memberi motivasi dan dukungan yang sangat membantu dan sangat berarti didalam hidup penulis.
7. Sahabatku, Dwibi Qudzianna yang telah memberikan dukungan selama melaksanakan studi di UIN Walisongo Semarang.
8. Teman-teman Brisik yang telah memberikan motivasi dan dukungan yang sangat membantu dan sangat berarti di dalam hidup penulis. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan Laporan ini.

Terimakasih atas kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan. Penulis hanya bisa berdoa dan berusaha karena hanya Allah SWT yang bisa membalas kebaikan kalian semua. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amiin.

Semarang, 03 Mei 2019
Penulis,

Siti Afrida Lailatur Rizqiyah
NIM. 1605015066

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN DEKLARASI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan manfaat	8
1.4 Tinjauan Pustaka	8
1.5 Metode Penelitian.....	9
1.6 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	15
2.2 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi.	17
2.3 Manfaat Budaya Organisasi	21
2.4 Karakteristik Budaya Organisasi.....	24
2.5 Jenis Dan Tipe Budaya Organisasi.....	26
2.6 Budaya Organisasi Menurut Pandangan Islam.....	29
2.7 Pengertian Reward Dan Punishment.....	33

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah KSPPS Berkah Mitra Hasanah	42
3.2 Struktur Organisasi KSPPS Berkah Mitra Hasanah.	46
3.3 Urian Tugas di KSPPS Berkah Mitra Hasanah	49
3.4 Produk-produk KSPPS Berkah Mitra Hasanah.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Penerapan Budaya Organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk Semarang	64
4.2 Reward dan Punishment di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk Semarang.	73

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	78
5.3 Penutup.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Dalam suatu organisasi masalah budaya organisasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada pada organisasi tersebut. Di dalam organisasi yang satu dengan organisasi yang lain pasti memiliki budaya yang berbeda. Misalnya saja kebudayaan umum orang Indonesia adalah ramah tamah dan suka berbasa-basi, serta menjunjung tinggi nilai kebersamaan atau kelompok, lain halnya dengan orang barat yang tanpa basa-basi dan bersifat individualis

Faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem atau nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai

landasan untuk berperilaku. Budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut.¹

Unsur-unsur yang ada dalam budaya organisasi digali dari persepsi, kepercayaan, dan nilai yang ada pada sumber daya manusia dalam perusahaan. Implementasi budaya organisasi didukung oleh semua sumber daya manusia yang terlibat langsung untuk mencapai tujuan. Beberapa unsur budaya organisasi yang terbentuk ditentukan oleh beberapa hal :

- (1) Lingkungan usaha, lingkungan di tempat perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan untuk mencapai keberhasilan.
- (2) Nilai-nilai merupakan konsep dasar dan keyakinan suatu organisasi.
- (3) Panutan atau keteladanan, orang-orang yang menjadi panutan atau teladan pegawai lainnya karena keberhasilannya.
- (4) Acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan pada pegawainya.

¹Prof. Dr. H. Ismail Nawawi Uha, MPA., M.Si, *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, Jakarta : Kencana Pranamedia Group, cet. ke-1, 2013, h.4

- (5) Network, jaringan komunikasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebar nilai-nilai budaya. Jadi nilai-nilai budaya yang berlaku di dalam suatu organisasi ikut menentukan bagaimana berjalannya suatu organisasi tersebut.²

Pembentukan budaya organisasi harus memperhatikan berbagai masukan dari berbagai pihak. Hal penting yang harus diperhatikan adalah masukan dari berbagai pihak yaitu pendiri dan pemilik organisasi, sumber daya manusia, pihak yang berkepentingan dan masyarakat.

- (1) Pendiri organisasi, sangat mewarnai budaya organisasi, terkait dengan visi mereka sangat memengaruhi terhadap iklim budaya organisasi dan aksi yang dilakukannya.
- (2) Pemilik organisasi, harus mematuhi sistem nilai dan norma yang ada dan berlaku dalam organisasi. Konsistensi yang berlaku dalam menjadikan organisasi memiliki nilai budaya yang kuat.
- (3) Sumber daya manusia, yang harus diperhatikan dalam organisasi terkait dengan sumber daya manusia internal yaitu anggota organisasi yang berperan sebagai pemimpin, manajer, dan pegawai. Adapun sumber daya manusia eksternal adalah

² Timotius Duha, S.E., M.M, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Deepublish, cet. Ke-1, 2018, h.277

orang-orang diluar organisasi yang ikut andil dalam pengembangan organisasi yaitu konsultan.

- (4) Pihak yang berkepentingan. Dalam organisasi selalu mengadakan hubungan dengan berbagai pihak, dan para pihak tersebut akan memengaruhi budaya organisasi, misalnya pihak bank, dan mitra usaha lainnya.³

Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi dapat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai, karena menciptakan interaksi antar pegawai dan pola perilaku bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya yang ada dalam sebuah organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, budaya organisasi yang kuat akan membuat organisasi lebih stabil dan lebih kuat dalam menghadapi perubahan-perubahan yang ada disekitarnya. Organisasi yang terus menerus berkembang dan tumbuh pasti menghadapi masalah-masalah perubahan. Pada saat berlangsungnya perubahan, organisasi dihadapkan pada dua pilihan yaitu antara stagnasi (tetap

³Prof. Dr. H. Ismail Nawawi Uha, MPA., M.Si, *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, Jakarta : Kencana Pranamedia Group, cet. ke-1, 2013, h.40

tinggal ditempat) atau mengikuti perubahan dengan menyesuaikan lingkungan.⁴

Mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam organisasi mereka.

Organisasi yang sukses tampak memiliki kebudayaan yang kuat yang dapat menarik, memelihara, dan mengimbali (memberi penghargaan) terhadap orang atau anggota yang berhasil dan berprestasi melaksanakan peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian penghargaan harus berdasarkan atas kinerja dan hasil yang telah dicapainya. Keberhasilan mengelola organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip organisasi seperti *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* akan tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan keberhasilan instansi/organisasi mencapai tujuannya. Faktor tersebut adalah budaya organisasi instansi atau lembaga tersebut. Budaya organisasi secara realistis mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai. Kesadaran pemimpin organisasi ataupun pegawai

⁴*Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, H.210

terhadap pengaruh budaya organisasi dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi tersebut yang merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi.

Budaya organisasi yang kuat sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Dalam organisasi yang memiliki budaya kuat, perilaku para anggotanya dibatasi oleh kesepakatan bersama dan bukan karena perintah atau karena ada ketentuan formal. Budaya organisasi yang kuat berarti akan makin banyak anggota organisasi yang menerima pada sistem nilai-nilai yang berlaku dan makin meningkat pula komitmen mereka terhadap organisasinya.

KSPPS Berkah Mitra Hasanah merupakan sebuah lembaga keuangan syariah yang terletak di Jl. Wolter Monginsidi No. 39 Banjardowo Genuk Semarang. Sebagai sebuah perusahaan, KSPPS Berkah Mitra Hasanah mempunyai sejumlah karyawan dengan berbagai latar belakang, kepribadian yang berbeda. Maka dari itu KSPPS Berkah Mitra Hasanah mempunyai budaya organisasi yang dijadikan acuan karyawan untuk melaksanakan aktivitas organisasi atau aktivitas kerja.

Budaya organisasi yang ada dalam sebuah lembaga keuangan syariah pada umumnya diciptakan oleh pendiri atau lapisan pimpinan paling atas yang mendirikan atau merintis organisasi tersebut. Dalam sebuah organisasi pimpinan perlu

memberikan motivasi kepada pegawainya, motivasi diberikan supaya kinerja karyawan dapat meningkat dan mencapai target yang telah ditentukan. Bagi karyawan yang sudah mencapai target, KSPPS Berkah Mitra Hasanah memberikan *reward* (bonus) sebagai bentuk apresiasi atas target yang telah dicapai. Tujuan pemberian *reward* ini agar semangat karyawan dapat meningkat dan memperkuat motivasi untuk memacu pegawainya mencapai target-target perusahaan serta memberi tanda bagi karyawan yang memiliki kemampuan lebih.

Menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukuman sebagai pengendali agar kinerja pegawai pada KSPPS Berkah Mitra Hasanah dapat berjalan dengan baik. Selain diberikan *reward*, *punishment* atau hukuman juga diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan. Tujuannya untuk membatasi atau menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Karena dengan disiplin akan menjadikan karyawan lebih efektif.

Budaya organisasi yang diterapkan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah adalah suatu kebiasaan yang dijalankan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dan tujuan perusahaan itu sendiri akan tercapai jika karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan tersebut. Walaupun budaya organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah tidak tertulis, tetapi seluruh karyawan berkomitmen untuk menjalankannya dengan

baik. Sosialisasi mengenai budaya organisasi dilakukan oleh pimpinan pada setiap *meeting* pagi, rapat kerja dan berbagai kesempatan rapat yang lain. Melalui cara seperti itu diharapkan karyawan selalu menjalankan budaya organisasi yang ada. Dengan diterapkannya

budaya organisasi yang baik, karyawan diharapkan dapat menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun terhadap sesama karyawan, pimpinan perusahaan, nasabah atau anggota dan dapat meningkatkan kinerjanya.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana penerapan budaya organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk Semarang?
2. Bagaimana *reward* dan *punishment* di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk Semarang?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT

1. Untuk mengetahui penerapan budaya organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk Semarang
2. Untuk mengetahui *reward* dan *punishment* di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk Semarang

1.4 TINJAUAN PUSTAKA

Untuk membantu penelaahan yang lebih mendetail seperti yang sudah dikemukakan dilatar belakang masalah, maka penulis mencoba melakukan kajian awal terhadap pustaka maupun karya-karya yang mempunyai relefansi terhadap topik

yang hendak diteliti. Beberapa referensi yang menjadi rujukan penulisan diantaranya:

Buku dengan judul “Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja” karya Prof.Dr. H. Ismail Nawawi Uha, MPA., M.Si. Buku terbitan Kencana Prenadamedia Group ini menjelaskan banyak hal terkait dengan budaya organisasi mulai dari konsep, pengaruh, manfaat serta peranan dan fungsi budaya organisasi.

1.5 METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara tentang bagaimana menyelidiki atau melaksanakan sesuatu secara sistematis, efisien, dan terarah atau suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelidiki, menemukan, dan mempelajari suatu hal agar mendapat hasil memuaskan.

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan (field research) dengan mengambil lokasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah dengan memfokuskan pada penerapan budaya organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor KSPPS Berkah Mitra Hasanah, alamat Jl. Wolter Monginsidi No. 39 Banjardowo Genuk Semarang.

3. Sumber Data

Dalam suatu penelitian, data sangat diperlukan untuk membuktikan hipotesis yang telah disajikan. Data yang diperlukan disini adalah data yang berkaitan dengan variabel-variabel. Untuk itu, diperlukan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang diteliti, dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap masalah yang dihadapi. Data primer meliputi hasil jawaban yang diperlukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan. Dalam hal ini penulis mendapatkan keterangan mengenai gambaran umum tentang KSPPS Berkah Mitra Hasanah. Data tersebut di peroleh dengan cara wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan KSPPS Berkah Mitra Hasanah.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung untuk mendapatkan informasi (keterangan) dari objek yang diteliti, biasanya data tersebut diperoleh dari tangan kedua baik dari objek secara individual (responden) maupun dari suatu badan (instansi) yang dengan sengaja melakukan pengumpulan data dari instansi-instansi untuk keperluan peneliti para pengguna. Penulis mendapatkan data

sekunder melalui jurnal, internet dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini, dalam pengumpulan data sekunder penulis melakukan studi kepustakaan dengan melakukan kunjungan ke berbagai perpustakaan untuk mendapatkan data dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam sebuah penulisan sebelum melakukan pembahasan terlebih dahulu dilakukan pengumpulan data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis dan difokuskan sebagai upaya peneliti mengumpulkan data dan informasi dari sumber ata primer dengan mengoptimalkan pengamatan peneliti. Observasi juga bisa disebut suatu pekerjaan yang dilakukan dengan sengaja dan sadar untuk mengumpulkan data dan melaksanakan prosedur yang sistematis dan tepat.

Metode ini merupakan pengumpulan pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara mengamati langsung aktivitas karyawan KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk Semarang.

b. Wawancara

Metode wawancara merupakan teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu yang sesuai dengan data. Pencarian data dengan teknik ini dilakukan dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung antara seorang atau beberapa orang pewawancara dengan seorang atau beberapa orang yang diwawancarai. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pimpinan dan karyawan KSPPS Berkah Mitra Hasanah. Pertanyaan yang diajukan penulis adalah sesuai dengan judul penelitian.

c. Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi diartikan sebagai upaya untuk memperoleh data dan informasi berupa catatan tertulis atau gambar yang tersimpan dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data berupa catatan wawancara dengan pimpinan ataupun karyawan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan ini merupakan hal yang penting, dan merupakan suatu penjabaran mempunyai serta deskriptif tentang garis besar pada masing-masing bab yang terdiri dari bagian awal, bagian isi dan bagian akhir. Agar penulisan Tugas Akhir ini mudah dipahami, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat hasil penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi tentang landasan teori yang berhubungan dengan budaya organisasi, yang terdiri dari pengertian, manfaat, karakteristik, jenis dan tipe budaya organisasi.

BAB III : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Berisi tentang sejarah berdirinya KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk, visi dan misi, struktur organisasi, produk-produk dan program kerja KSPPS BerkahMitra Hasanah Genuk.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan permasalahan.

BABIV : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah ditelaah serta dijelaskan, serta berisi saran yang ditunjuk untuk lembaga maupun untuk institusi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Manajer di Indonesia dalam mengelola perusahaan pada umumnya menggunakan budaya organisasi sebagai satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, produktivitas dan etos kerja. Seperti yang ditunjukkan di berbagai perusahaan di berbagai perusahaan di Jepang dan Amerika, dan ternyata dapat membuat perusahaan berhasil efektif. Kilman mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasinya. Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dalam diri para anggota, menjiwai orang perorang didalam organisasi. Dengan demikian maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.⁵

⁵Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Prana Media Group, cet. Ke-3, h.2

Pithi Sithi Amnuai mendefinisikan budaya organisasi adalah kebiasaan kerja seluruh manajemen dan karyawan suatu perusahaan yang telah diterima sebagai standar perilaku kerja, serta membuat mereka terikat secara emosional kepada perusahaan atau budaya organisasi bisa saja dirumuskan juga sebagai nilai dan kebiasaan kerja seluruh anggotanya dalam rangka pencapaian sasaran dan hasil yang telah direncanakan terlebih dahulu. Budaya organisasi merupakan satu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat, dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya. Dengan begitu setiap individu yang terlibat didalamnya akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung untuk mencapai tujuan yang diharapkan.⁶

Menurut Kritner dan Kinichi budaya organisasi adalah nilai-nilai yang ditaati peralatan simbolik dan cita-cita sosial yang ingin dicapai. Sementara itu Mondy memperjelas dengan mengartikan bahwa budaya organisasi sebagai sistem nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku atau sebuah sistem informasi untuk mempertahankan dan mentransmisikan pengetahuan, kepercayaan, mitos-mitos dan tingkah laku. Matsumoto juga mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat sikap, nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang dipegang oleh sekelompok

orang dan dikomunikasikan dari generasi kegenerasi berikutnya. Titik tekan kedua tokoh ini terletak tidak hanya pada sistem nilai-nilai yang diyakini, tetapi juga diajarkan untuk semua anggota organisasi.⁷

2.2 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Proses terbentuknya budaya dalam organisasi yakni munculnya gagasan-gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya dalam organisasi bisa bermula dari mana pun, dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak. Budaya organisasi muncul melalui berbagai tahapan dan proses yang panjang. Nawawi menyatakan tantangan yang dihadapi pengusaha di negara berkembang relatif lebih berat karena budaya bisnis dilingkungan organisasi atau perusahaan lebih banyak digantungkan pada pimpinan tertinggi, yang biasanya adalah pemilik perusahaan atau pengusaha. Nawawi mengidentifikasi berbagai tantangan yang dihadapi organisasi dalam menumbuhkembangkan budaya organisasi diantaranya :

- 1) Tantangan ekstern atau lingkungan. Tantangan ini berupa kekuatan-kekuatan dari luar yang memengaruhi kegiatan bisnis perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tantangan ini meliputi :
 - a Perubahan yang cepat
 - b Keragaman tenaga kerja

⁷ Dr. Djokosantoso Moeljono, *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo, h.13

- c Globalisasi
 - d Peraturan pemerintah
 - e Perkembangan pekerjaan serta peranan keluarga, dan
 - f Kekurangan tenaga kerja yang terampil
- 2) Tantangan intern. Tantangan intern perusahaan adalah masalah didalam organisasi mengenai SDM yang dapat menghambat usaha perwujudan eksistensinya sebagai organisasi atau perusahaan yang kompetitif. Tantangan intern yang dimaksud adalah :
- a Posisi organisasi dalam bisnis yang kompetitif
 - b Fleksibilitas
 - c Pengurangan tenaga kerja
 - d Tantangan restrukturisasi
 - e Bisnis kecil
 - f Budaya organisasi
 - g Teknologi, dan
 - h Serikat pekerja
- 3) Tantangan Individu atau profesionalisme. Secara teoritis proses terbentuknya budaya organisasi melalui beberapa teori, menurut Schein yaitu melalui teori *sociodynamic*, teori kepemimpinan, dan teori pembelajaran. Ketiga teori tersebut dijelaskan sebagai berikut :
- (1) Teori *sociodynami*. Teori ini menjelaskan secara detail mengenai kelompok pelatihan dan kelompok kerja yang

mempunyai proses interpersonal dan emosional terhadap pandangan yang sama dari suatu masalah.

- (2) Teori kepemimpinan. Teori ini menekankan pada hubungan pemimpin dengan kelompok anggota organisasi yang relevan dengan menitik beratkan pada proses pembentukan budaya organisasi.
- (3) Teori pembelajaran sosial. Teori ini menyatakan bahwa budaya organisasi diciptakan oleh pemimpin dan salah satu pemimpin yang sangat menentukan adalah kreasi dan manajemen. Budaya organisasi ditentukan oleh pendiri organisasi, dimana tindakan pendiri organisasi menjadi inti budaya awal organisasi.⁸

Talizi duhu Ndraha menyebutkan sumber-sumber pembentuk budaya organisasi, diantaranya :

- (1) Pendiri organisasi
- (2) Pemilik organisasi
- (3) Sumber daya manusia
- (4) Orang yang berkepentingan dengan organisasi (stake holder) dan
- (5) Masyarakat

Selanjutnya dikemukakan pula bahwa proses budaya dapat terjadi dengan cara kontak budaya, benturan budaya dan penggalan

⁸ Prof. Dr. H. Ismail Nawawi Uha, MPA., M.Si, *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, Jakarta : Kencana Pranamedia Group, cet. ke-1, 2013, h.22

budaya. Pembentukan budaya tidak dapat dilakukan dalam waktu yang sekejap, namun memerlukan waktu dan bahkan biaya yang tidak sedikit untuk dapat menerima nilai-nilai baru dalam organisasi. Setelah terbentuk, budaya organisasi sering mengabadikan dirinya dalam sejumlah hal. Calon anggota organisasi mungkin akan disaring berdasarkan kesesuaian nilai dan perilakunya dengan budaya organisasi. Kisah-kisah atau legenda-legenda historis bisa diceritakan terus menerus untuk mengingatkan setiap orang tentang nilai-nilai kelompok dan apa yang dimaksudkan dengannya. Para manajer bisa berusaha bertindak sesuai dengan contoh budaya dan gagasan budaya tersebut. Begitu juga, anggota senior bisa mengkomunikasikan nilai-nilai pokok mereka secara terus menerus dalam percakapan sehari-hari atau tindakan-tindakan yang patut untuk dicontoh.

Orang-orang yang berhasil mencapai gagasan-gagasan yang tertanam dalam budaya ini dapat terkenal dan dijadikan pahlawan ataupun contoh bagi anggota organisasi yang lain. Proses alamiah dalam identifikasi diri dapat mendorong anggota muda untuk mengambil alih nilai dan gaya mentor mereka. Barangkali yang paling mendasar, orang yang mengikuti norma-norma budaya akan diberi imbalan (*reward*) sedangkan yang tidak, akan mendapat sanksi (*punishment*). Imbalan (*reward*) bisa berupa materi atau pun promosi jabatan dalam organisasi tertentu sedangkan untuk sanksi (*punishment*) tidak hanya diberikan berdasar pada aturan organisasi

yang ada semata, namun juga bisa berbentuk sanksi sosial. Dalam arti, anggota tersebut menjadi *isolated* di lingkungan organisasinya.

Didalam suatu organisasi sesungguhnya tidak ada budaya yang “baik” atau “buruk”, yang ada hanyalah budaya yang “cocok” atau “tidak cocok” . Jika dalam suatu organisasi memiliki budaya yang cocok, maka manajemennya lebih berfokus pada upaya pemeliharaan nilai-nilai yang ada dan tidak perlu melakukan perubahan. Namun jika terjadi kesalahan dalam memberikan asumsi dasar yang berdampak terhadap rendahnya kualitas kinerja, maka perubahan budaya mungkin diperlukan. Karena budaya ini telah berevolusi selama bertahun-tahun melalui sejumlah proses belajar yang telah berakar, maka mungkin saja sulit untuk diubah, karena kebiasaan yang sudah lama akan sulit dihilangkan.

2.3 Manfaat Budaya Organisasi

Suatu organisasi adalah sebuah plafon umum di mana individu bekerja untuk tujuan bersama. Setiap organisasi memiliki cara kerja yang membentuk sampai budaya. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Di samping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar departemen, divisi, atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Budaya organisasi membentuk perilaku karyawan dengan mendorong percampuran core values dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi

bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

Budaya dan norma menentukan cara karyawan berinteraksi di tempat kerja mereka. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi karyawan dengan memberi kepercayaan, nilai-nilai, dan mendorong mereka untuk berpikir positif tentang dirinya dan organisasinya. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan nya dan memenangkan kompetisi.

Dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Namun budaya organisasi harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan. Budaya organisasi yang statis suatu saat akan menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersifat dinamis sebagai respons terhadap perubahan lingkungan.

Budaya organisasi seperti sebuah lingkaran, setengah dibawah adalah operasional, yaitu tentang apa yang dikerjakan, piranti keras, sistem, kontrol, produksi, dan keuntungan. Adapun setengah diatas adalah faktor human atau manusia, mengenai bagaimana kita melakukan operasi dengan pengertian, komunikasi, kepercayaan, hubungan, dan keikutsertaan. Budaya perusahaan yang terbuka dan seimbang sangat produktif karena memberikan kesempatan pada orang untuk membawakan dirinya dalam pekerjaan. Namun kebanyakan budaya organisasi mempunyai bagian

setengah bawah yaitu, faktor operasi, berkembang dengan baik. Tetapi bagian setengah atasnya, yaitu faktor human, dan kurang berkembang.

Bagi kebanyakan organisasi *what* atau apa sudah ditentukan oleh teknologi, pelanggan, pasar, hukum, dan sebagainya. Fleksibilitas terbesar pada *how* atau bagaimana mereka mengerjakannya. Pengertian nilai, sikap, kepercayaan, dan motivasi datang dari *how* atau bagaimana dilakukan daripada dari *what* atau apa yang dilakukan. Peluangnya terletak pada bagaimana kita melakukan sesuatu. Keadaan tersebut menunjukkan budaya kerja yang tidak seimbang, antara aspek operasional dan aspek manusia.

Kesinambungan organisasi sangat tergantung pada budaya yang dimiliki. Susanto mengemukakan bahwa budaya perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins, yaitu:

- 1) membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya

- 2) menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota, dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya
- 3) mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu
- 4) menjaga stabilitas organisasi, komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, nilai-nilai yang ada dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada diri setiap anggota.

2.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Dari berbagai konsep budaya organisasi, ditemui sebuah uraian budaya organisasi sebagai suatu pola dan kodel yang terdiri atas kepercayaan, dan nilai-nilai yang memberikan arti bagi anggota suatu organisasi dan aturan bagi anggota untuk berperilaku di organisasi. Menurut Davis dalam Moeljono setiap organisasi memiliki makna tersendiri terhadap kata budaya, antara lain indentitas, ideologi, etos, pola eksistensi, aturan, pusat kepentingan, filosofi tujuan, spirit, sumber informasi, gaya, visi, dan cara.⁹

⁹Prof. Dr. H. Ismail Nawawi Uha, MPA., M.Si, *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, Jakarta : Kencana Pranamedia Group, cet. ke-1, 2013, h.8

Robbins mengemukakan tujuh karakteristik primer yang digunakan secara bersama-sama untuk memahami hakikat budaya suatu perusahaan. Ketujuh karakteristik tersebut yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, suatu keleluasaan bagi anggota organisasi sehingga terdorong untuk melakukan tindakan-tindakan yang inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada rincian, harapan organisasi kepada anggotanya agar bertindak secara cermat, analitis dan memperhatikan pada rincian.
- 3) Orientasi pada hasil, harapan organisasi kepada anggotanya agar bertindak secara cermat, analitis dan memperhatikan pada rincian. Sejauh mana pihak manajemen organisasi lebih memperhatikan hasil kerja anggota organisasi daripada tehnik atau proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi pada ruang, tentang bagaimana organisasi memperlakukan anggota-anggotanya secara manusiawi
- 5) Orientasi pada tim, menunjukkan apakah proses-proses kerja dalam organisasi dilaksanakan dalam kelompok-kelompok kerja, bukan pada individu.
- 6) Agresivitas, sejauhmana anggota organisasi berperilaku agresif dan kompetitif dalam proses kerjanya.
- 7) Kemantapan, kekuatan anggota organisasi memegang teguh tujuh karakteristik tersebut menunjukkan stabil atau tidaknya

organisasi dalam menata dirinya menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi.

2.5 Jenis Dan Tipe Budaya Organisasi

Jenis budaya organisasi berdasarkan informasi menurut Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath dalam Tika sebagai berikut :

- (1) Budaya rasional : Proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisien, produktifitas, dan keuntungan atau dampak).
- (2) Budaya ideologi : Proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inivasi) diasumsikan sebagai sarana tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, dukungan sumber daya dan pertumbuhan).
- (3) Budaya konsensus : Proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan sebagai sarana tujuan koheisi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).
- (4) Budaya hierarki : Proses informasi formal (dokumen, kompotasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi). Budaya hierarki merupakan budaya yang sangat normal dan terstruktur dimana segala sesuatu yang dilakukan adalah berdasarkan prosedur-prosedur yang sudah ditentukan. Budaya ini melakukan kontrol internal terutama dengan peraturan. Nilai

yang dianggap penting adalah efesiensi dan kelancaran jalannya organisasi. Kekuatan yang mengikat suatu organisasi menjadi satu adalah aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan formal. Sukses diukur dari produk yang bisa diandalkan, kelancaran jadwal, dan penghematan biaya.

Adapun tipe budaya organisasi menurut pendapat Cameron dan Quinn dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu :

(1) Budaya adhokrasi

Adhokrasi adalah suatu budaya yang sangat dinamis, dijiwai semangat kewiraswastaan (*entrepreneur*) dan kreativitas. Nilai yang diutamakan adalah inovasi dan keberanian mengambil resiko. Ikatan yang menyatukan organisasi adalah komitmen terhadap eksperimen dan inovasi. Tujuan jangka panjang organisasi adalah pertumbuhan dan meraih sumber daya baru. Sukses diukur dari penemuan produk atau jasa baru yang inovatif.

(2) Budaya market

Budaya pasar beroperasi dengan mekanisme ekonomi pasar dengan melakukan transaksi-transaksi yang ditujukan untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Budaya ini beroperasi pada hasil atau (*result oriented*) dimana nilai-nilai yang dianggap penting adalah daya saing (*competitiveness*) dan produktivitas tujuan jangka panjang organisasi adalah melakukan aktifitas-aktifitas kompetitif dan mencapai sasaran-

sasaran target yang terukur. Sukses diukur dari pangsa sasaran dan penguasaan pasar.

(3) Budaya klan

Merupakan suatu budaya yang sangat menekankan keakraban dan ikatan emosi untuk saling berbagi, sehingga organisasi lebih seperti keluarga besar ketimbang entitas ekonomi. Budaya klan memiliki budaya yang diutamakan yaitu kerja tim (*teamwork*) partisipasi dan konsensus. Pemimpin organisasi diposisikan sebagai pembimbing (mentor) atau bahkan figur orang tua. Organisasi diikat oleh kekuatan loyalitas atau tradisi. Sukses didefinisikan berdasarkan kepekaan terhadap konsumen dan perhatian terhadap aspek manusia.

Harrison mengemukakan empat tipe budaya perusahaan yang berlaku dalam berbagai situasi yang berbeda, yaitu :

- 1) Budaya peran, menekankan pada stabilitas dan kontrol perintah dan didasarkan pada suatu pencarian keamanan. Budaya ini suatu birokrasi sektor umum model kuno
- 2) Budaya kekuasaan, menekankan pada kekuatan, ketegasan dan ketetapan hati dan didasarkan pada pencarian untuk keamanan.
- 3) Budaya pencapaian, menekankan pada keberhasilan, pertumbuhan, dan kehormatan serta didasarkan pada ekspresi pribadi. Budaya seperti ini dapat ditemukan pada beberapa

organisasi/perusahaan modern maju yang mendorong otonomi dan ungkapan pribadi

- 4) Budaya dukungan, didasarkan pada pelayanan, integrasi dan nilai-nilai bersama. Budaya ini didasarkan pada rasa kebersamaan.

2.6 Budaya Organisasi Menurut Pandangan Islam

Budaya organisasi dibangun dengan seperangkat nilai yang diyakini oleh semua perilaku dalam organisasi itu. Islam sebagai salah satu sumber tata nilai juga mempunyai nilai-nilai yang dapat digunakan sebagai pembangunan budaya organisasi yang kuat. Nilai-nilai dalam organisasi juga diperlukan untuk mengikat manajer dan semua orang dalam organisasi tersebut dalam suatu kesatuan yang utuh.

Bagi seorang manajer muslim, nilai yang dipandang paling benar adalah nilai yang bersumber dari ajaran agamanya, yaitu islam. Bagaimanapun, sebuah organisasi akan sehat bila dikembangkan dengan nilai-nilai sehat yang bersumber dari agama. Beberapa nilai yang dipandang penting dalam pembangunan mental seorang muslim dalam berorganisasi adalah ikhlas dan amanah. Secara rinci kedua nilai tersebut beserta detail uraian menyangkut budaya organisasi akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Ikhlas

Ikhlas merupakan sikap dasar khas seorang muslim segala tindakannya yang dilakukan selalu bertujuan untuk

mencari ridlo Allah. Seorang muslim yang ikhlas adalah yang melakukan segala kewajibanya dengan maksimal tanpa niat untuk dipuji, dihargai atau hanya ingin dilihat orang. Dalam hal amal keagamaan kebalikan ikhlas adalah riya', yaitu melakukan amal ibadah karena tujuan ingin dilihat orang. Dalam hal kesungguhan ini Allah berfirman:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

“Dan orang –orang yang berjihad untuk (untuk mencari keridlohan) kami, benar-benar kami akan tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami, dan sesungguhnya Allah benar-benar peserta orang-orang yang berbuat baik”. (QS. Al-Ankabut: 69)

Dalam organisasi makna ikhlas yaitu melakukan kewajiban dengan sekuat tenaga dan usaha terbaik dengan niat bersih. Orang yang ikhlas adalah orang melaksanakan kewajiban secara maksimal. Atau dengan kata lain, pegawai itu melaksanakan pekerjaanya dengan sebaik-baiknya, dengan atau tanpa diawasi atasanya. Seorang muslim yang mempunyai keikhlasan akan memandang bahwa semua perbuatan yang dilakukan adalah untuk ibadah. Bekerja juga merupakan amal saleh jika dikerjakan dengan hati yang ikhlas. Seorang muslim yang ikhlas juga akan berusaha untuk menjadi orang yang bisa memberikan manfaat bagi orang lain. Allah berfirman dalam surat an-Nahl 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

2. Amanah

Nilai sentral dalam membangun budaya organisasi adalah konsep amanah. Amanah merupakan sikap tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, atau dengan kata lain ia menginginkan memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Sikap amanah akan mejadikan pemegang tanggung jawab dalam organisasi menjalankan tugasnya dengan penuh didekasi dan tanggung jawab.

a. Shidiq atau kejujuran

Seseorang muslim yang jujur akan selalu mendasarkan perbuatan pada ajaran islam. Tidak ada perbedaan antara ucapan dan perbuatannya. Karena itu Allah senantiasa memerintahkan kita untuk selalu bersama orang yang benar (jujur). Allah berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”. (QS. At-Taubat:119)

Dalam dunia kerja, kejujuran di tampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan janji, waktu, pelaporan, pelayanan, mengakui kekurangan dan kelemahan (tidak menutup-nutupi) serta menjauhkan diri dari perbuatan bohong.

b. Fathanah

Memahami dan menghayati segala hal yang menyangkut tugas dan pekerja atau karyawan harus tahu persis apa tugas dan kewajibannya. Karyawan yang memiliki sifat fathanah akan menimbulkan kreatifitas dan kemampuan untuk melakukan bermacam inovasi. Kreatifitas dan inovasi hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha menambah berbagai macam ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun perusahaan secara umum.

c. Tabligh

Tabligh artinya menyampaikan atau komunikatif. Dalam dunia bisnis pemimpin dalam perusahaan harus tegas dalam menyampaikan suatu keputusan meskipun apa yang akan disampaikan itu berat atau mengandung hal yang buruk. Pemimpin harus menyampaikan visi dan misi perusahaan kepada karyawan agar para karyawan mampu mengetahui apa yang harus dikerjakan sehingga tujuan yang akan dicapai akan

tercapai. Tentu dengan adanya penyampaian atau komunikasi antara pemimpin dan karyawan yang baik dan benar selama itu tidak menyakiti perasaan orang yang diajak komunikasi, maka antara pemimpin dan karyawan akan terjalin hubungan yang baik. Sehingga dengan demikian akan menimbulkan adanya suatu keharmonisan dalam perusahaan yang nantinya akan berdampak positif dalam perusahaan. Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا يُصْلِحْ لَكُمْ أَعْمَالَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ ۗ وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيمًا ۝

“ Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar (qaulan sadidan), niscaya Allah memperbaiki bagimu amal-amal dan mengampunimu bagimu dosa-dosamu. Dan barang siapa mentaati Allah dan rasul-Nya, maka sesungguhnya ia telah mendapatkan kemenangan yang besar. ” (QS. Al-Ahzab: 70-71).

2.7 Pengertian *Reward* dan *Punishment*

Reward dan *punishment* merupakan konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal di dalam dunia kerja. *Reward* dan *punishment* juga sering disebut dengan manajemen bonus dalam suatu organisasi dan menjadi prioritas dalam mengambil penilaian terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan. *Reward* dan

punishment adalah salah satu jenis penghargaan dan hukuman yang dikaitkan dengan prestasi kerja dan digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

1) **Pengertian *Reward***

Menurut Manullang *reward* merupakan suatu sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu penghargaan yang dikaitka dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetpkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin tinggi pula *reward* yang diberikan.

T. Hani Handoko mengemukakan bahwa *reward* merupakan suatu alat untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai terlaksana dengan baik.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh suatu lembaga ataupun dari perorangan yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam

mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Ada tiga fungsi dari *reward* yang berperan penting bagi pembentukan tingkah laku sesuai dengan yang diharapkan :

- a. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi
- b. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
- c. Bersifat universal

Perusahaan tidak berkewajiban untuk memberikan *reward* kepada pekerja/ karyawan, karena *reward* bukanlah sesuatu yang normatif. Pada beberapa perusahaan pemberian *reward* kepada karyawan diatur dengan kesepakatan dan dituangkan dalam Peraturan Kerja Bersama (PKB). Artinya kalau sudah diatur maka sifatnya mengikat, konsekuensinya pengusaha wajib melaksanakannya selama periode perjanjian kerja bersama itu berlaku. Pemberian *reward* kepada karyawan diberikan dalam dua bentuk, yaitu:

1. Bentuk finansial, yaitu pemberian *reward* yang diberikan dalam bentuk gaji, bonus, komisi, bagi hasil dan pemberian tunjangan, seperti Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan subsidi pendidikan dan tunjangan bayaran suplemen (tunjangan liburan, tunjangan uang sakit, tunjangan uang pesangon).

2. Non finansial, yaitu pemberian *reward* yang diberikan dalam bentuk jaminan asuransi, seperti asuransi jiwa, asuransi perawatan, pengobatan dan ketidakmampuan, jaminan hari tua seperti jaminan sosial dan program pensiun, pelayanan pegawai pemberian reward yang diberikan dalam pelayanan pribadi, pelayanan fasilitas perawatan anak, pelayanan tranformasi pegawai, pelayanan makanan, pelayanan pendidikan dan fasilitas eksekutif/kerja, pemberian penghargaan, perlakuan wajar, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan serta gaya manajemen yang suportif.

Finansial *reward* merupakan salah satu upaya untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, sedangkan non finansial *reward* merupakan *reward* untuk dapat memenuhi kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistic, sehingga karyawan tersebut mempunyai suatu perasaan harga diri dan dapat menghayati setiap perubahan yang ada dalam lingkungannya. Pemberian *reward*, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sangat tergantung pada situasi sosial dan keadaan kehidupan karyawan.

2) Pengertian *Punishment*

A.D Indra Kusuma mengemukakan *punishment* adalah tindakan yang dijatukan kepada seseorang secara sadar dan sengaja sehingga menimbulkan nestapa dan dengan adanya nestapa itu orang yang bersangkutan akan menjadi sadar akan

perbuatannya dan berjanji didalam hatinya untuk tidak mengulanginya kembali.

Punishment atau hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan. Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan huku yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukuman tidak berjalan dengan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk mengubah perilaku karyawan yaitu dengan mempertimbangkan waktu, intensitas, jadwal, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi) untuk mengembangkan suatu progra yang menggunakan hukuman secara efektif. Ada tiga fungsi penting dari hukuman yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku :

- a. Membatasi perilaku. Hukuman menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
- b. Bersifat mendidik.
- c. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Punishment atau sanksi yang dijatuhkan kepada karyawan dapat digolongkan dalam tiga kategori, yaitu sanksi berat, sanksi sedang, dan sanksi ringan. Sanksi berat ini bisa dalam bentuk:

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan /pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.

Sanksi sedang bisa dalam bentuk:

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana tenaga kerja lainnya.
- b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan.
- c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

Sedangkan sanksi ringan meliputi dalam bentuk, misalnya:

- a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
- b. Teguran tertulis dan,
- c. Pernyataan tidak puas dalam bentuk tertulis.

Dalam menetapkan jenis *punishment* yang akan dijatuhkan kepada karyawan yang bersangkutan hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan saksama bahwa *punishment* yang dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, *punishment* itu dapat diterima dengan rasa keadilan dan diharapkan dapat menjadi batu loncatan untuk memperbaiki kinerja sehingga kedepannya diharapkan akan lebih efisien dan efektif dalam bekerja.

Apabila *reward* dan *punishment* yang diberikan tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka karyawan akan merasakan adanya ketidakadilan. Dengan adanya ketidakadilan tersebut, maka akan mengakibatkan ketidak puasan yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang ditentukan. Karena fungsi utama *reward* dan *punishment* adalah guna memberi tanggung jawab dan dorongan kerja atau motivasi kepada karyawan. *Reward* dan *punishment* menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem *reward* dan *punishment* yang efektif dapat mengukur usaha kerja karyawan dan penghargaan yang didistribusikan secara adil. Pemberian *reward* dan *punishment* secara keseluruhan telah dapat menimbulkan motivasi bagi

karyawan dengan meningkatkan prestasi dan produktifitas kerja karyawan.

Berasarkan pengertian diatas, maka *reward* dan *punishment* merupakan suatu sarana motivasi atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar timbul semangat yang tinggi untuk berprestasi. Pemberian *reward* dan *punishment* juga dimaksudkan untuk membangun, memelihara, dan memperkuat harapan dan keinginan karyawan agar dapat menghasilkan motivasi kerja dan produktivitas yang tinggi sehingga pada akhirnya akan dengan mudah tercapai target yang telah direncanakan. Jika *reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif, maka *punishment* sebagai bentuk *reinforcement* yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak maka *punishment* bisa menjadi motivasi. *Reward* dan *punishment* secara langsung akan mempunyai keterkaitan dengan kepentingan pegawai dan perusahaan. Pada dasarnya sistem *reward* dan *punishment* ini terutama untuk melihat dampak dari adanya kinerja para karyawan bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan kearah yang lebih baik tentunya akan sangat berkepentinganakan semakin banyak inovasi-inovasi baru dalam penerapan sistem *reward* dan *punishment* kepada karyawan, hal ini akan menimbulkan sikap emosional yang tinggi antara pimpinan dengan karyawan dan merupakan reaksi dari

seorang pimpinan terhadap kinerja dan produktivitas yang telah ditunjukkan oleh bawahannya.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah KSPPS Berkah Mitra Hasanah

KSPPS Berkah Mitra Hasanah adalah lembaga keuangan syariah dengan jaringan nasabah yang ada di kecamatan Genuk dan sekitarnya. KSPPS Berkah Mitra Hasanah didirikan pada tanggal 28 Juli 2003 yaitu sesuai dengan akta pendirian koperasi No. 180.08/506 Tanggal 28 Juli 2003 oleh tujuh orang pendiri yakni, Muhammad Ajib, Alis Asikin, M.Ag, Supriyadi, SE, H. Achmad Setyobudi, Mat Saleh, S.Ag, Mastur Hasyim, S.Pd dan H. Muhammad Nasir. KSPPS Berkah Mitra Hasanah dituntut untuk menunjukkan eksistensinya dalam menggerakkan perekonomian masyarakat sekitarnya secara optimal.¹⁰

Pada saat sekarang ini, terjadi perubahan-perubahan yang dinamis. Proses perubahan yang begitu cepat menuntut lembaga bertindak cepat, fleksibel, kreatif dan inovatif agar mampu memenangkan persaingan yang sangat ketat antar lembaga. Lembaga yang tidak mampu beradaptasi dengan kondisi persaingan yang sangat ketat akan tersisih dan kalah. Kaitannya dengan hal ini dibutuhkan lembaga keuangan syariah yang mampu bersaing dalam mutu pelayanan, profesional dan cepat memahami kondisi

¹⁰Wawancara dengan General Manager KSPPS Berkah Mitra Hasanah pada hari kamis tanggal 18 April 2019 pukul 11.15 wib

lingkungan yang berubah dengan cepat. Lembaga yang seperti itulah yang akan memenangkan persaingan.

Awal mula berdirinya KSPPS Berkah Mitra Hasanah bermula dari arisan. Arisan tersebut terus menerus berkembang dan terkumpul dana yang cukup besar, kemudian muncul ide dari ustadz Muhammad Ajib dan Haji Nasir untuk mendirikan sebuah lembaga yang mengelola dana umat. Bermodal kepercayaan warga akan kejujuran kedua orang itu, peserta arisan lantas memercayakan dana awal sebesar tujuh puluh juta rupiah untuk membuka sebuah lembaga keuangan yang bergerak di jalur simpan pinjam. Selain itu, faktor lain ide pendirian KSPPS Berkah Mitra Hasanah bermula dari Itikad Ustad Muhammad Ajib dan Haji Nasir yang tergabung dalam kegiatan ta'lim. Pengamatan kondisi sekitar yaitu dengan melihat dana-dana infak yang ada di masjid muncul ide bahwa kalau dana itu dikelola dan dikumpulkan maka akan bisa membantu warga yang kekurangan dana untuk modal usaha. Dari kumpulan pengajian yang mereka gelar ustad M. Ajib beserta H. Nasir memperkenalkan KSPPS Berkah Mitra Hasanah kepada jamaah pengajian dan respon masyarakat cukup besar. Hingga akhirnya muncul gagasan untuk mendirikan sebuah Koperasi Simpan Pinjam berdasarkan syariah islam.

Gagasan untuk mendirikan sebuah lembaga keuangan mikro syariah dilandasi oleh pemenuhan kebutuhan masyarakat sekitar, dikarenakan melihat kondisi umum masyarakat dari sisi ekonomi

belum dapat terpenuhi dengan baik dari potensi yang dimiliki oleh masyarakat apabila dikelola dengan baik oleh sistem kebersamaan, maka dapat meningkatkan kebutuhan mikro masyarakat sekitar. KSPPS Berkah Mitra Hasanah merupakan koperasi primer yang beranggotakan dari para pedagang, pekerja, nelayan maupun masyarakat umum diharapkan melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab untuk menjadikan kekuatan ekonomi yang efektif dan inovatif, mempunyai program yang teruji dan jelas mempunyai mitra kerja luas yang merupakan satu jaringan yang kokoh. Perkuatan dan pengembangan KSPPS Berkah Mitra Hasanah diupayakan secara swadaya dan mandiri tetapi tidak menutup kemungkinan adanya kerja sama dengan pemerintah melalui instansi terkait, BUMN, badan usaha swasta, ormas islam, LSM bahkan funding dari luar negeri.¹¹

KSPPS Berkah Mitra Hasanah adalah Koperasi Jasa Keuangan Syariah yang telah memberikan layanan jasa keuangan sejak tahun 2003 yang berkantor pusat di Jalan Wolter Monginsidi No.39 Genuk Semarang. KSPPS Berkah Mitra Hasanah mempunyai dua kantor cabang yang berada di kompleks Pasar Genuk No.18 Semarang dan Jalan Meteseh-Rowosari No.02 Tembalang Semarang. Satu obsesi yang diperjuangkan KSPPS Berkah Mitra Hasanah adalah ketika dakwah marak, kualitas sumber daya insani kuat dan kehidupan sosial, ekonomi, politik umat islam kuat

¹¹ Profil KSPPS Berkah Mitra Hasnah

sehingga memberikan berkah kepada bangsa dan negara. Dengan kata lain yang ingin diwujudkan adalah islam sebagai rahmatan lil ‘alamin dan KSPPS Berkah Mitra Hasanah ikut memikul tanggung jawab ini. Untuk itu KSPPS Berkah Mitra Hasanah semestinya proaktif dalam pengembangan kehidupan masyarakat dan pembangunan sosial ekonomi umat secara menyeluruh.

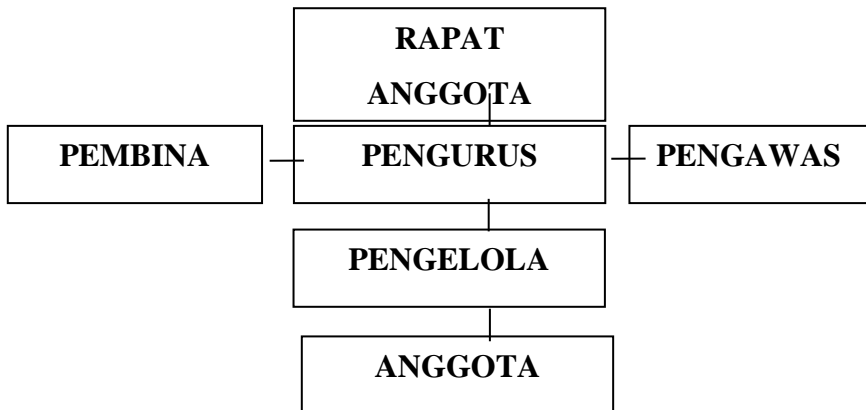
Pada tahun 2003, KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk resmi mendaftarkan diri pada departemen koperasi untuk mendapatkan badan hukum.

Maka KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk mendapatkan legal hukum dengan Nomor: No.180. 08/506.Berdasarkan Perubahan Anggaran Dasar (PAD) No. 13/180.08/PAD/XIV.34/XII/2015 maka KSPPS Mitra Hasanah berubah nama menjadi KSPPS Berkah Mitra Hasanah. Perubahan tersebut mengacu pada ketentuan dinas perkoperasian karena mengharuskan nama koperasi terdiri dari tiga kata. Selanjutnya nama Berkah Mitra Hasanah resmi dipakai terhitung sejak awal tahun 2016.

Tujuan KSPPS Berkah Mitra Hasanah yakni memperkembangkan kesejahteraan anggota koperasi pada khususnya dan kemajuan daerah umumnya dalam rangka menggalang terlaksananya masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

3.2 Struktur Organisasi KSPPS Berkah Mitra Hasanah

Berikut ini adalah struktur organisasi KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk



Keterangan :

1. Pengurus

Pengurus KSPPS Berkah Mitra Hasanah bertugas sebagai penguruspusat dan menjalankan segala sistem. Pengurus menjalankan kebijakan-kebijakan yang ada di KSPPS Berkah Mitra Hasanah.

a. Ketua : Supriyadi, SE

Ketua bertugas memimpin, mengatur, dan mengelola KSPPSBerkah Mitra Hasanah Semarang. Selain itu, ketua bertugas berkoordinasi dengan pembina dan pengawas. Ketua bertanggung jawab secara umum terhadap

kegiatan KSPPS Berkah Mitra Hasanah dan juga bertanggung jawab terhadap anggota.

b. Sekretaris : Nur Su'ud, S.Ag

Sekretaris bertugas membantu ketua dalam mengatur dan mengelola KSPPS Berkah Mitra Hasanah. Sekretaris bertanggung jawab terhadap administrasi atau kesekretariatan, menggantikan tugas ketua jika berhalangan hadir. Sekretaris bertanggung jawab kepada ketua.

c. Bendahara : Arif Mutohar

Bendahara bertugas mencatat dan mengatur sirkulasi keuangan, Melakukan SPJ kepada KSPPS Berkah Mitra Hasanah. Bendahara bertanggung jawab kepada ketua.

2. Dewan Pengawas Syariah

Dewan pengawas syariah adalah badan yang ada di lembaga keuangan syariah yang bertugas mengawasi pelaksanaan keputusan dewan syariah nasional di lembaga keuangan syariah tersebut. Dewan pengawas syariah berfungsi mengawasi lembaga keuangan syariah yang berada di bawah pengawasannya. Dewan pengawas syariah dipilih oleh koperasi yang bersangkutan berdasarkan keputusan rapat anggota dan beranggotakan alim ulama yang ahli dalam syariah. Dewan pengawas syariah yang bertugas dalam KSPPS Berkah Mitra Hasanah dalam hal ini adalah sebagai berikut :

- a. Ali Khoiron, S.Pd
- b. Nurcholis, S.Ag
- c. H. Mustain Rizal

3. Pengawas

Pengawas adalah anggota koperasi yang diangkat dan dipilih dalam rapat anggota untuk mengawasi pelaksanaan kebijaksanaan dan pengelolaan koperasi. Nama-nama pengawas antara lain sebagai berikut :

Ketua : Achmad Setyobudi

Anggota 1 : Alis Asikin, M.Ag

Anggota 2 : Kartini, S.Pd

4. Pembina

Dalam hal ini yang bertindak sebagai pembina adalah Dinas Koperasi Kota Semarang yang mana memberikan bimbingan, kemudahan dan perlindungan kepada koperasi. Pembinaan dilakukan agar kegiatan tidak keluar dari peraturan koperasi.

5. Pengelola KSPPS Berkah Mitra Hasanah

Pengelola dipilih oleh pengurus berdasarkan rapat anggota. Pengelola bertugas mengelola sistem dan seluruh kegiatan KSPPS Berkah Mitra Hasanah. Pengelola dituntut untuk menciptakan ide dan terobosan dalam mengembangkan bisnis supaya mendapatkan keuntungan sesuai target yang

ditentukan. Berikut nama-nama pengelola KSPPS Berkah Mitra Hasanah :

General Manager : Supriyadi, SE

Komite Pembiayaan : Muhammad Ajib

Kabag.Operasional/accounting: Richatul Wardah, A.Md

Kepala Cabang Meteseh : Nur Su'ud, S.Ag

Costumer Service : Khoirur Rozikin, S.Hi

Bagian Divisi Maal : Qurrota A'yyun

Kasir Pusat : Shinta Dewi P.S

Kasir Cabang Mateseh: Yulia Nurul Ardiyanti

Kabag. Marketing : Arif Mutohar

Marketing : Tu'til Afwah

Marketing : Choirul Anam

Marketing : Ahmad Al Khafidh

Marketing : Sukron Makmun

Marketing : Nur Akhmad Dhani, A.Md¹²

3.3 Uraian Tugas di KSPPS Berkah Mitra Hasanah

Tugas dan Tanggung jawab masing-masing bagian :

a. General Manager

General manajer merupakan manajer tertinggi yang berada di KSPPS Berkah Mitra Hasanah. Tugas dan wewenangny adalah sebagai berikut:

¹² File dokumen KSPPS Berkah Mitra Hasanah

- 1) Mempunyai tugas untuk menentukan seluruh kebijakan, tujuan dan sasaran umum di KSPPS Berkah Mitra Hasanah
- 2) Mempunyai wewenang sebagai pengambil keputusan akhir dalam segala aktifitas KSPPS Berkah Mitra Hasanah
- 3) Mempunyai tugas dan wewenang untuk mengkoordinasikan dan mengawasi kepala cabang, kepala bagian operasional dan bagian-bagian dibawahnya.

b. Kepala Bagian Operasional

Kepala bagian operasional KSPPS Berkah Mitra Hasanah dalam kegiatannya mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Mempunyai tugas untuk menentukan arah kebijakan operasional KSPPS Berkah Mitra Hasanah
- 2) Mempunyai tanggung jawab atas semua kegiatan operasional KSPPS Berkah Mitra Hasanah
- 3) Mempunyai tugas dan tanggung jawab mengatur dan mengontrol likuiditas kantor-kantor KSPPS Berkah Mitra Hasanah
- 4) Mempunyai tugas dan wewenang untuk mengkoordinasikan dan mengawasi semua bagian dibawahnya
- 5) Mempersiapkan hal-hal yang berhubungan dengan kerjasama dengan pihak ketiga

- 6) Menyiapkan hal-hal yang berkaitan dengan rencana kerja KSPPS Berkah Mitra Hasanah baik jangka panjang atau jangka pendek
- 7) Bertanggung jawab penuh terhadap general manajer

c. Kepala Cabang

Kepala cabang merupakan pimpinan yang ada di kantor cabang. Tugas dan wewenang kepala kantor cabang yaitu :

- 1) Mempunyai tugas dan tanggung jawab atas semua kegiatan kantor cabang KSPPS Berkah Mitra Hasanah
- 2) Mempunyai tugas dan tanggung jawab mengatur pengeluaran dana dan kas
- 3) Mempunyai tugas dan wewenang untuk mengkoordinasikan dan mengawasi semua bagian dibawahnya
- 4) Bertanggung jawab penuh terhadap kepala bagian operasional

d. Accounting Kantor Pusat

Tugas dan wewenang accounting kantor pusat yaitu :

- 1) Mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab atas semua laporan keuangan KSPPS Berkah Mitra Hasanah
- 2) Mengatur dan mengelola semua penerimaan dan penggunaan dana
KSPPS Berkah Mitra Hasanah
- 3) Mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk membuat

laporan pertanggung jawaban secara tertulis tiap akhir tahun

4) Bertanggung jawab penuh terhadap manager operasional

e. Tenaga Administrasi Kantor Pusat

Tenaga administrasi kantor pusat bertanggung jawab penuh terhadap semua proses administrasi dan pengarsipan dokumen yang berkaitan dengan administrasi. Secara lebih jelasnya tugas dan tanggung jawab administrasi tenaga kantor pusat yaitu :

- 1) Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menyimpan semua agunan pembiayaan dan surat berharga
- 2) Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan kliring, inkaso dan kegiatan lain yang berhubungan dengan bank
- 3) Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menyetorkan dan mengambil kas di bank.
- 4) Bertanggung jawab penuh terhadap kepala bagian operasional

f. Kepala Bagian Operasional Cabang

Kepala bagian operasional cabang mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- 1) Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk membantu tugas-tugas kepala cabang
- 2) Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan penghitungan

bagi hasil dan proses bagi hasil simpanan

- 3) Mempunyai tugas untuk mengkoordinasikan dan mengawasi bagian-bagian dibawahnya
- 4) Bertanggung jawab penuh terhadap kepala cabang

g. Kasir

Kasir atau teller adalah petugas yang secara langsung melayani anggota dalam setiap transaksi. Tugas dan tanggung jawab kasir yaitu :

- 1) Mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pemasukan dan pengeluaran kas
- 2) Membuat laporan rincian uang harian
- 3) Membuat laporan transaksi harian
- 4) Bertanggung jawab penuh terhadap kabag.operasional

h. Accounting Kantor Cabang

Accounting Kantor cabang merupakan accounting yang ada di kantor cabang. Tugas seorang accounting kantor cabang antara lain:

- 1) Mempunyai tugas dan wewenang untuk menyusun laporan keuangan kantor unit
- 2) Bertanggung jawab penuh terhadap kabag.operasional cabang

i. Tenaga Administrasi Kantor Unit

Tenaga administrasi Kantor unit merupakan tenaga administrasi yang bekerja di kantor unit, mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan administrasi terhadap semua simpanan
- 2) Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan administrasi pembiayaan termasuk penyiapan akad pembiayaan dan arsip jaminan
- 3) Mempunyai tugas dan wewenang untuk mendebet atau mengkredit rekening nasabah
- 4) Mempunyai tugas dan wewenang untuk mencetak rekening koran nasabah
- 5) Bertanggung jawab penuh terhadap kabag.operasional

j. Costumer Service

Costumer Service mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menerima pengajuan pembiayaan
- 2) Mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menerima pembukaan rekening simpanan baru

- 3) Mempunyai tugas untuk memberikan semua informasi kepada nasabah yang datang atau telepon
- 4) Bertanggung jawab penuh terhadap kabag.operasional

3.4 Produk-produk KSPPS Berkah Mitra Hasanah

Dalam rangka mencapai tujuan lembaga, KSPPS Berkah Mitra Hasanah mempunyai produk-produk untuk menjalankan kegiatan usaha. Yaitu sebagai berikut :

1. Produk Penghimpunan Dana

1) Simpanan Syari'ah

Syiah adalah simpanan sukarela anggota dengan Akad Mudharabah yang dirancang untuk pengaturan arus kas pribadi, usaha maupun investasi. Aplikasi simpanan Syiah adalah pencatatannya secara manual dan jika nasabah menabung atau ingin mengambil uang tidak perlu ke KSPPS Berkah Mitra Hasanah tetapi bisa melalui staf marketing yang setiap hari di lapangan.

2) Simpanan Sukarela (SIRELA)

Sirela adalah simpanan sukarela anggota dengan akad mudharabah yang dirancang untuk pengaturan arus kas pribadi, usaha maupun pribadi, usaha maupun investasi. Pencatatannya menggunakan computer. Apabila nasabah ingin menabung maupun mengambil tabungannya langsung datang KSPPS Berkah Mitra Hasanah.

3) **Simpanan Berjangka Mudhorobah (SAJA'AH)**

Sajaah adalah simpanan berdasarkan prinsip mudhorobah. Yakni simpanan tersebut dimanfaatkan secara produktif dalam bentuk pembiayaan. Laba dari pembiayaan akan dibagi hasilkan antara pihak penyimpan dan pihak KSPPS Berkah Mitra Hasanah sesuai dengan nisbah bagi hasil yang disepakati. Nisbah sajaah yaitu sesuai dengan jangka waktu simpanan. Ketentuan umum simpanan sajaah :

- 1) Mengisi formulir keanggotaan
- 2) Mengisi formulir pembukaan simpanan
- 3) Membawa KTP / Tanda pengenalan lainnya
- 4) Saldo minimal simpanan berjangka Rp. 1.000.000

4) **Simpanan Pendidikan (SI SIDIK)**

Si Sidik adalah simpanan pendidikan yang diperuntukkan untuk pelajar. Si sidik ini terdapat bagi hasil yang kompetitif dihitung dari saldo rata-rata. Layanan antar jemput setoran dan juga penarikan. Persyaratannya yaitu :

- 1) BPKB/ Sertifikat
- 2) Fotocopy KTP suami istri 2X
- 3) Fotocopy KK 2X
- 4) Fotocopy surat nikah 2X
- 5) Fotocopy jaminan 2X

5) Simpanan Qurban (SI SUQUR)

Si Suqur adalah simpanan atau tabungan khusus qurban dengan ketentuan setoran awal sebesar Rp. 50.000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp. 5.000,-. Si suqur sangat cocok untuk persiapan Qurban setiap tahun dengan proses cepat, dijamin aman dan layanan sesuai syariah dengan nisbah bagi hasil 37,5% : 62,5%.⁶ Si suqur ini bisa diambil satu bulan sebelum hari raya idul adha tanggal 10 Dzulhijjah. Layanan plus sisuqur adalah layanan bebas biaya administrasi bulanan dan layanan antar hewan qurban segar sampai lokasi masing-masing. Fasilitas yang diberikan KSPPS Berkah Mitra Hasanah kepada nasabah si suqur yaitu :

- 1) Buku tabungan SI SUQUR
- 2) Layanan jemput simpanan
- 3) Pemilihan hewan qurban segar (sehat dan bugar) sesuai syariah

Adapun syarat-syarat pembukaan rekening SI SUQUR adalah :

- 1) Mengisi formulir SI SUQUR
- 2) Menyerahkan fotocopy KTP/SIM
- 3) Menyetorkan simpanan pokok dan simpanan wajib

6) Simpanan Haji (SI ARAFAH)

Si Arafah adalah simpanan yang ditujukan bagi umat islam yang berminat untuk melaksanakan ibadah haji secara terencana sesuai dengan kemampuan dan jangka waktu yang dikehendaki. Simpanan Arafah ini dapat diambil hanya untuk keperluan haji.

7) Simpanan Hasanah (SIMHAS)

Simhas Arisan adalah simpanan yang dikemas untuk anggota dalam bentuk arisan dimana pembayarannya dilakukan sebulan sekali sebesar seratus ribu rupiah selama tiga tahun dan pengundiannya dilaksanakan pada akhir bulan dengan total hadiah sebesar tiga juta enam ratus riburupiah. Dalam Simhas ini tidak ada bagi hasil, anggota mendapatkan total uang sebesar tiga juta enam ratus ribu rupiah. Dana dari anggota yang menabung simhas ini disalurkan dalam bentuk pembiayaan. Peminat dari simpanan hasanah sangat banyak, karena banyak keuntungan yang akan didapat. Jika beruntung anggota akan mendapatkan hadiah pada saat pengundian yang dilakukan satu bulan sekali pada saat akhir bulan.

8) Simpanan Ziarah dan Wisata (SI ZAWA)

Simpanan ziarah adalah simpanan yang diperuntukan untuk orang yang mempunyai keinginan untuk berziarah dan berwisata dengan setoran awal

minimal Rp 100.000,- perbulan selama 24 bulan.

Ketentuan simpanan ziarah dan wisata yaitu :

1. Nominal setoran tiap bulan Rp 100.000,- dengan jangka waktu 24 bulan
2. Anggota dapat mengikuti lebih dari satu kepesertaan
3. Simpanan dapat diambil setelah periode (bulan ke 25)
4. Anggota akan mendapatkan fasilitas ziarah dan wisata gratis diakhir periode dengan tujuan Yogyakarta serta ziarah di Gunung Priang Magelang dan Syech Maulana Maghribi Parangtritis Yogyakarta
5. Satu peserta mendapat fasilitas satu kursi untuk ziarah dan wisata
6. Batas waktu maksimal setoran Si Zawa adalah setiap tanggal 25 perbulannya
7. Bagi anggota yang terlambat membayar lebih dari 3 bulan berturut-turut maka fasilitas ziarah dan wisata gratis akan gugur
8. Apabila terjadi penggantian peserta maka harus ada pemberitahuan kepada KSPPS Berkah Mitra Hasanah
9. Bagi peserta yang melakukan pembayaran secara rutin tanpa keterlambatan maka pada waktu pelaksanaan ziarah dan wisata akan diundi dan mendapatkan hadiah menarik

10. Bagi peserta yang berhenti sebelum periode simpanan berakhir, maka dana dapat diambil, diakhir periode (bulan ke 25) dan dipotong sebesar 5% dari simpanan yang masuk

2. Produk Penyaluran Dana

Produk penyaluran dana (pembiayaan) yang dimiliki oleh KSPPS Berkah Mitra Hasanah yaitu menggunakan akad sebagai berikut :

a. Mudharabah

Mudharabah adalah akad kerja sama usaha antara dua pihak, dimana pihak pertama (shahibul maal) menyediakan seluruh modal (100%) menyerahkan modal kepada pihak pengusaha / pengelola (mudharib) untuk melakukan aktivitas produktif dengan syarat bahwa keuntungan yang dihasilkan akan dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak. Apabila terjadi kerugian, maka akan ditanggung oleh shahibul maal selama kerugian tersebut bukan karena kelalaian mudharib. Apabila karena kelalaian mudharib, maka kerugian ditanggung oleh mudharib. Pembiayaan ini dapat disalurkan untuk berbagai jenis usaha seperti perdagangan, industri, pertanian maupun jasa. Dalam pembiayaan mudharabah ini nasabah mengajukan permohonan pembiayaan berdasarkan prinsip mudharabah,

setelah persyaratan terpenuhi, pihak KSPPS akan melakukan survei untuk menilai layak atau tidaknya pembiayaan yang diajukan.

b. Murabahah

Murabahah adalah suatu bentuk jual beli tertentu ketika penjual menyatakan biaya perolehan barang, meliputi harga barang dan biaya-biaya lain yang dikeluarkan untuk memperoleh barang tersebut dan tingkat keuntungan (margin) yang diinginkan. Pembayaran dapat dilakukan secara angsuran sesuai dengan kesepakatan bersama. Dalam Murabahah ini setelah melakukan transaksi akad, KSPPS Berkah Mitra Hasanah selaku pemberi modal memberi tahu harga pokok dan keuntungan yang didapatkan pihak Mitra Hasanah. Nasabah juga bisa melakukan penurunan keuntungan sampai kedua belah pihak menjalin kesepakatan.

c. Musyarakah

Musyarakah merupakan akad bagi hasil ketika dua atau lebih pengusaha pemilik dana/modal bekerja sama sebagai mitra usaha, membiayai usaha baru atau yang sudah berjalan.

d. Qordul Hasan

Qardhul hasan merupakan pembiayaan dari harta yang dikhususkan untuk dikembalikan sesuai dengan

jumlah pembiayaan tanpa memberikan bagi hasil. Qordhul hasan ini diperuntukkan bagi orang yang tidak mampu/dhuafa. Dalam produk ini telah ada yang menggunakan untuk biaya rumah sakit dan pendidikan. Qordul Hasan ini nasabah hanya diwajibkan mengembalikan nominal dana yang dipinjam saja.

e. Produk Jasa

Produk jasa yang dimiliki oleh KSPPS Berkah Mitra Hasanah dalam operasionalnya bekerja sama dengan pihak lain. Kerja sama tersebut diantaranya dilakukan dengan PT. POS Indonesia yaitu menggunakan Pos Pay. Keuntungan yang didapat dari produk jasa kemudian dibagi sebagian menjadi pendapatan pos dan sebagian lagi menjadi pendapatan koperasi. Produk jasa yang melalui pos pay antara lain :

- a. Pembayaran tagihan listrik PLN
- b. Pembayaran tagihan PDAM
- c. Pembayaran tagihan telepon dan pulsa elektronik
- d. Western Union
- e. Pembayaran cicilan kendaraan. Pembayaran cicilan kendaraan dapat dilakukan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah. Cicilan kendaraan yang dapat dibayarkan melalui KSPPS Berkah Mitra Hasanah yaitu semua perusahaan leasing seperti Adira, CSF, BAF dan

sebagainya. Selain bekerja sama dengan PT. POS Indonesia, KSPPS Berkah Mitra Hasanah juga bekerja sama dengan Bank Syariah Mandiri. Kerja sama tersebut dilakukan untuk jasa antara lain :

f. Transfer antar Bank (Online)

g. RTGS dan SKN (Online).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Penerapan Budaya Organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan sebagai segala sesuatu yang diselesaikan di tempat tersebut. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota. KSPPS Berkah Mitra Hasanah juga mempunyai budaya organisasi yang dijadikan pedoman bertingkah laku dalam hal pekerjaan.

Menurut bapak Supriyadi general manager KSPPS Berkah Mitra Hasanah budaya organisasi berarti kebiasaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dilakukan semua anggota atau karyawannya untuk membentuk tingkah laku karyawan dan menjadi pedoman untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Budaya organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah

di dalamnya tentu terkandung nilai-nilai islam karena KSPPS Berkah Mitra Hasanah merupakan lembaga keuangan yang operasionalnya berdasarkan prinsip syariah. General Manager KSPPS Berkah Mitra Hasanah mengungkapkan tidak menutup kemungkinan bahwa budaya organisasi yang ada di KSPS Berkah Mitra di KSPPS Berkah Mitra Hasanah yaitu :¹³

1. Disiplin dalam hal keberangkatan harus sesuai dengan jam kerja

KSPPS Berkah Mitra Hasanah menerapkan budaya organisasi yaitu karyawan harus berangkat kerja dan absen sebelum pukul 07.45 wib agar disiplin. Disiplin berarti harus menaati peraturan dimanapun tempatnya tak terkecuali dalam hal keberangkatan kerja. Menurut manager KSPPS Berkah Mitra Hasanah karyawannya harus disiplin terhadap waktu karena waktu sangat berharga dan salah satu kunci kesuksesan adalah dengan menggunakan waktu sebaik mungkin dan disiplin juga bisa memperbaiki kebiasaan-kebiasaan yang buruk menjadi lebih baik. Dengan begitu karyawan KSPPS Berkah Mitra Hasanah menjadi terbiasa dengan budaya organisasi yang diterapkan. Tetapi pasti ada saja karyawan yang terlambat. Alasan mereka terlambat bermacam-macam, ada yang terlambat mengurus anak-anaknya, memasak, ataupun hal yang tidak disengaja seperti jalanan macet dan ban kendaraan bocor. Terlambat karena hal

¹³Wawancara dengan generalmanagerKSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk Semarangpada hari kamis tanggal 25 April 2019 pukul 9.25 wib

yang tidak disengaja biasanya karyawan konfirmasi dahulu kepada pimpinan KSPPS Berkah Mitra Hasanah.

2. Mengawali segala pelayanan dengan berdoa bersama

Sebelum melaksanakan aktivitas pekerjaan yaitu setiap pukul 07.45 wib sebelum memulai pelayanan diadakan *breafing* untuk seluruh karyawan. Dalam kegiatan *breafing* tersebut diadakan doa bersama untuk mengawali pekerjaan. Setiap pagi bapak Supriyadi selaku General Manager yang memimpin doa bersama, bapak Supriadi juga menyampaikan bahwa sebisa mungkin akan selalu hadir untuk memimpin *breafing*. Jika beliau belum datang atau berhalangan hadir, maka digantikan oleh kabag operasional yaitu ibu Richatul Wardah. Tujuan diadakannya doa setiap pagi adalah supaya pekerjaan bisa berjalan dengan lancar, karena semua pekerjaan jika dimulai dengan berdoa insya Allah akan berjalan dengan lancar dan mendapatkan berkah dari Allah SWT. Kegiatan tersebut sudah menjadi budaya dan tetap dilaksanakan meskipun pimpinan berhalangan hadir.

3. Membaca alqur'an atau tadarus bersama

Setiap pagi setelah membaca doa, karyawan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah juga melakukan tadarus bersama. Didalam ruangan *breafing* sudah disediakan al'quran. Setiap pagi karyawan bisa tadarus sebanyak satu juz alqur'an. Sehingga

dalam satu bulan bisa khatam 30 juzz alqur'an. Dengan kebiasaan tadarus akan memberi rasa tenang dan tentram dalam bekerja.

4. Sorakan yel-yel sebelum memulai pelayanan

Sorakan/ teriakan yel-yel berfungsi untuk menambah semangat sekaligus untuk mengurangi rasa tegang atau cengang dalam menghadapi masalah bekerja. Yel-yel tidak hanya meneriakan kata-kata kosong, tapi merupakan teriakan untuk mewujudkan komitmen dan target kerja. Biasanya di KSPPS Berkah Mitra Hasanah yang memimpin yel-yel adalah karyawan yang bersuara lantang contohnya kabag marketing yaitu bapak Arif Mutohar. Bapak Arif Mutohar meneriakan kata "do the best, give the best, be the best" dan diikuti oleh karyawan yang lain. Yel-yel tersebut sudah menjadi ciri khas KSPPS Berkah Mitra Hasanah yang setiap pagi diteriakan.

5. Memberi senyum, salam, sapa kepada nasabah dengan ikhlas dan sepenuh hati

Semua yang terbaik dan berkualitas hanya dapat dimulai dari kepribadian yang sopan, ramah, dan rendah hati. Setiap nasabah yang datang di KSPPS Berkah Mitra Hasanah maka karyawan harus memberi salam dan senyum yang ramah, karena saat pertama kali nasabah masuk ke dalam perusahaan, senyuman dan keramahan dari karyawan akan menjadi *moment of truth* pertama yang menentukan persepsi nasabah terhadap kualitas pelayanan, dengan memberi senyum kepada nasabah

juga dapat menjadikan kesan yang nyaman dan ramah-tamah perusahaan kepada para nasabah sehingga nasabah yang datang akan lebih segan, setia, dan selalu bertransaksi dengan perusahaan. Berbeda jika dalam penyambutan tamu dengan wajah yang arogan dan cuek akan menimbulkan kesan yang negatif dan nasabah akan merasa tidak nyaman.

6. Menghentikan semua pekerjaan dan segera mengerjakan shalat ketika adzan berkumandang

Secara otomatis karyawan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah terutama laki-laki menghentikan pekerjaannya ketika adzan sudah berkumandang. Contohnya ketika melakukan sholat duhur karyawan akan bersama-sama melakukan sholat secara berjamaah bersama dengan general manager yaitu bapak Supriyadi, apabila masih ada nasabah yang datang maka sholat dilakukan secara bergantian, karyawan laki-laki yang solat, maka karyawan perempuan lah yang melayani nasabah begitupun sebaliknya, dan untuk karyawan yang bertugas dilapangan seperti marketing dengan kesadaran diri sendiri melakukan sholat duhur ketika sudah masuk waktu duhur.

7. Menjaga nama baik perusahaan

Semua karyawan dituntut menjaga nama baik perusahaan. Menjaga nama baik perusahaan dilakukan dalam hal pelayanan, sikap karyawan, perilaku karyawan baik di dalam dan diluar kantor. Contohnya karyawan yang bekerja dilapangan

seperti marketing yang berinteraksi langsung dengan masyarakat harus mempunyai rasa menghormati dan sopan santun kepada siapa saja guna menjaga nama baik perusahaan serta dipandang positif oleh masyarakat. Menjaga nama baik perusahaan juga berkaitan dengan seragam yang dipakai oleh seluruh karyawan KSPPS Berkah Mitra Hasanah yang menjadi ciri khas atau pembeda dengan lembaga keuangan syariah yang lain. Penggunaan seragam telah diatur sebagai berikut :

Senin dan Selasa : Kemeja batik dan celana warna hitam

Rabu dan Kamis : Kemeja dan celana warna navy

Jumat : Seragam warna putih PBMT Indonesia
(dihari jum'at seluruh karyawan BMT
yang ada di seluruh Indonesia memakai
seragam yang sama)

Sabtu : Kemeja hijau dan celana hitam

8. Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan hariannya pada hari itu juga

Karyawan wajib menyelesaikan pekerjaan hariannya pada hari itu juga (tidak menunda pekerjaan). Tujuannya adalah supaya tidak menghambat pekerjaan pada hari berikutnya. Karena pekerjaan yang tidak selesai pada hari itu akan menjadi penghambat pekerjaan pada hari berikutnya. Hal itu senada dengan instruksi dari manajer supaya pekerjaan hari ini harus selesai hari ini juga dan dilakukan secara cepat dan tepat, karena

kalau bisa cepat kenapa harus diperlambat. Hal itulah yang telah di budayakan dan diterapkan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah.

9. Setiap ada masalah didiskusikan dan mencari jalan keluarnya bersama

Mau ataupun tidak mau, dalam pekerjaan pasti ada masalah yang akan terjadi. Masalah merupakan sesuatu hal yang wajar, setiap terjadi masalah di KSPPS Berkah Mitra Hasanah didiskusikan dan dipecahkan secara bersama-sama. Jadi masalah tidak akan berlarut-larut dan menghambat pekerjaan. Karena KSPPS Berkah Mitra Hasanah menggunakan prinsip kekeluargaan maka setiap timbul masalah dimusyawarahkan bersama. Contohnya jika ada kredit macet dan sulit untuk bertemu dengan nasabahnya, maka general manager pasti memberi saran kepada para marketing supaya menagihnya dengan cara yang baik dan kekeluargaan.

10. Setiap karyawan wajib aktif dan berinisiatif untuk mengembangkan perusahaan

Caranya adalah dengan memberi keleluasaan untuk aktif memberikan pendapat tentang hal yang dapat dilaksanakan untuk mencapai target perusahaan. Jika perusahaan terus berkembang, karier karyawan juga akan berkembang, dan sebaliknya.

11. Saling membantu sesama karyawan

Pada budaya yang satu ini sudah merupakan kebiasaan yang dilakukan karyawan KSPPS Berkah Mitra Hasanah.

Sebagai contoh jika pada saat jam sudah menunjukkan hampir pukul 16.00 wib dan kasir belum dalam menghitung uang dari marketing, maka seluruh marketing ikut membantu kasir dalam menghitung uang tersebut.

12. Menjaga ketertiban dan kebersihan

Kebersihan tempat kerja merupakan salah satu budaya organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah. Dengan tempat kerja yang bersih berarti di tempat kerja terbebas dari sampah-sampah, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan nasabah juga nyaman dalam melakukan transaksi. Menjaga kebersihan dan ketertiban sudah menjadi tanggung jawab yang harus dilakukan oleh semua karyawan KSPPS Berkah Mitra Hasanah.

Nilai yang dipandang penting dalam pembangunan mental seorang muslim dalam berorganisasi yaitu :

1. Ikhlas, seorang muslim yang ikhlas adalah yang melakukan segala kewajibannya dengan maksimal tanpa niat untuk dipuji, dan dihargai. Begitupun dengan semua karyawan yang ada KSPPS Berkah Mitra Hasanah. Karyawan KSPPS Berkah Mitra Hasanah menjalankan pekerjaannya sesuai prosedur dan dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan atau tanpa diawasi oleh atasannya. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan KSPPS Berkah Mitra Hasanah memiliki sifat dan hati yang ikhlas dalam melaksanakan kewajibannya.

2. Amanah, merupakan sikap tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dengan kata lain ia menginginkan untuk memenuhi sesuatu dengan ketentuan yang berlaku. General manager KSPPS Berkah Mitra Hasanah berharap supaya karyawannya mempunyai sikap yang amanah.

- a. Shidiq atau kejujuran

Dalam hal ini karyawan KSPPS Berkah Mitra Hasanah melaporkan, melayani, serta mengakui kekurangan. Contohnya marketing yang setiap hari melaporkan uang hasil penarikan atau uang tabungan yang didapatkan dari nasabah dengan jujur dan tidak menggunakan uang tersebut untuk kepentingannya sendiri. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan KSPPS Berkah Mitra Hasanah memiliki sikap shidiq.

- b. Fathanah

Karyawan yang memiliki sikap fathanah akan memiliki kreatifitas dan kemampuan untuk melakukan bermacam inovasi. Dalam hal ini karyawan KSPPS Berkah Mitra Hasanah masih canggung dalam menyampaikan pendapatnya tentang bagaimana cara memajukan perusahaan.

- c. Tabligh

Tabligh artinya menyampaikan. Bapak Supriyadi selaku General Manager KSPPS Berkah Mitra Hasanah

selalu menyampaikan suatu keputusan, visi dan misi perusahaan kepada karyawannya setiap meeting pagi agar karyawan mampu mengetahui apa yang harus dikerjakan sehingga tujuan yang akan dicapai akan tercapai. Contohnya bapak Supriyadi bertanya kepada marketing mengapa ada kredit macet kemudian bapak Supriyadi memberikan solusi, tindakan apa yang harus diambil supaya tidak ada lagi kredit macet. Hal ini berarti sikap tabligh diterapkan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah.

4.2 Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang mempunyai citra diri yang baik, yang mempunyai motivasi membuat perusahaan lebih berkembang. Cara yang bisa diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti memberi *reward* (penghargaan) saat ada pencapaian tertentu dan *punishment* (hukuman) jika ada karyawan yang lalai dalam bekerja secara disengaja. KSPPS Berkah Mitra Hasanah juga memberikan *reward* dan *punishment* untuk memotivasi karyawan tetap melakukan pekerjaan dengan baik.

Reward atau penghargaan adalah sesuatu yang didapat diluar gaji atau upah. *Reward* adalah tambahan dari upah yang diterima karyawan setiap bulannya karena kinerjanya bagus dan mencapai target. Sementara itu *punishment* adalah kebalikan dari *reward*,

punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. *Punishment* sering juga disebut sanksi, *punishment* berguna untuk membuat semangat kerja dalam perusahaan. Jika ada karyawan yang tidak suka terkena sanksi, secara otomatis karyawan tersebut akan termotivasi secara pribadi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Berikut ini adalah pelaksanaan *reward* dan *punishment* yang ada di KSPPS Berkah Mitra Hasanah :

1. Pelaksanaan untuk *reward*
 - a. Tiap karyawan mendapatkan bonus yang berbeda-beda/ tidak sama sesuai dengan target masing-masing. Reward ini diberikan di akhir tahun.
 - b. Reward diberikan sebesar 0.5 persen dari total *lending* yang dicapai masing-masing karyawan.
 - c. Bagi kantor cabang yang berhasil mencapai target pertahun akan diberikan bonus sebesar 2 persen dari laba bersih yang dicapai ditiap kantor cabang tersebut.
2. Pelaksanaan untuk *punishment*
 - a. Bagi karyawan yang terlambat diwajibkan untuk infak
 - 1) Jam kerja karyawan dimulai dari pukul 07.45 wib sampai pukul 16.00 wib, jika karyawan terlambat dari pukul 07.45 sampai pukul jam 08.00 wib, maka karyawan wajib infak sebesar Rp. 3.000,-

- 2) Kalau karyawan terlambatnya jam 08.00 wib sampai jam 9 wib maka karyawan wajib infak sebesar Rp. 10.000,-
 - 3) Dan keterlambatan sudah jam 09.00 wib keatas, maka karyawan wajib infak Rp. 20.000,-
 - 4) Apabila dalam satu bulan keterlambatan melebihi 5 kali, maka tunjangan kedisiplinan karyawan akan dihilangkan
 - 5) Jika karyawan terus menerus terlambat maka akan ada surat peringatan dari general manager, mulai dari surat peringatan 1, surat peringatan 2, dan surat peringatan 3
- b. Ijin
- 1) Dalam satu tahun ada cuti, kalau nikah maksimal cuti 5 hari
 - 2) Apabila karyawan ijin satu kali dalam satu bulan maka tunjangan kedisipinannya tidak dihilangkan
 - 3) Jika ada karyawan ijin sakit dan disertai dengan surat dokter maka tunjangan kedisiplinannya juga tidak dihilangkan
 - 4) Apabila karyawan ijin sakit lebih dari satu kali dalam satu bulan dan tidak disertai dengan surat dokter, maka tunjangan kedisiplinannya akan dihilangkan
- c. Pelanggaran kecil
- 1) Tidak memakai ID card

- 2) Tidak memakai seragam
- 3) Tidak memakai sepatu saat dikantor
- 4) Tidak membuat laporan harian
- 5) Tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- 6) Tidak bekerja sesuai prosedur
- 7) Kurang disiplin
- 8) Apabila melakukan pelanggaran satu kali maka akan ditegur secara lisan, tetapi apabila selama 3 bulan berturut-turut melakukan pelanggaran maka akan diberikan surat peringatan I

Jika karyawan tidak disiplin dan melakukan pelanggaran, maka akan diberi sanksi administrasi sebagai berikut :

- 1) Ditegur secara lisan
- 2) Surat peringatan I
- 3) Surat peringatan II
- 4) Surat peringatan III

Itulah reward dan punishment yang berlaku di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk Semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk Semarang, dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya organisasi yang ada di KSPPS Berkah Mitrra Hasanah yaitu :
 - a. Disiplin dalam hal keberangkatan kerja
 - b. Mengawali segala pelayanan dengan berdoa
 - c. Membaca alqur'an atau tadarus
 - d. Sorakan yel-yel
 - e. Memberi senyun, salam, dan sapa kepada nasabah
 - f. Menghentikan semua pekerjaan ketika adzan dan segera mengerjakan shalat
 - g. Menjaga nama baik perusahaan
 - h. Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya pada saat hari itu juga
 - i. Setiap timbul masalah didiskusikan dan mencari jalan keluarnya bersama
 - j. Saling membantu diantara sesama karyawan
 - k. Setiap karyawan wajib aktif untuk mengembangkan perusahaan
 - l. Menjaga ketertiban dan kebersihan

2. *Reward* dan *punishment* yang diterapkan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk Semarang telah disepakati oleh general manager dan seluruh karyawan. *Reward* yang diberlakukan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah berupa bonus yang diberikan atas kinerja karyawan. Sedangkan *punishment* di KSPPS Berkah Mitra Hasanah didasarkan atas kedisiplinan dalam hal absensi dan pelanggaran-pelanggaran kecil. Tujuan *reward* dan *punishment* sebenarnya supaya memperkuat motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

5.2 Saran

1. Ada baiknya jika budaya organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah dibuat secara tertulis dan ditempel di ruang kerja supaya karyawan bisa terus melihat dan membaca agar mudah mengingat budaya organisasi yang diterapkan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah
2. Karyawan harus bisa melaksanakan dan sadar akan budaya organisasi yang diterapkan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah tidak hanya dilakukan pada saat dikantor saja, seperti marketing juga bisa menerapkan budaya organisasinya di lapangan pada saat sedang berinteraksi langsung dengan nasabah.
3. Pengawasan budaya organisasi hanya dilakukan oleh general manager dan kabag operasional, sehingga masih sering terjadi pelanggaran kecil karena lemahnya pengawasan dan penegakan

5.3 Penutup

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan tepat waktu. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penulisan Tugas Akhir ini. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Tugas Akhir ini. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan Tugas Akhir. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat baik bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Nawawi, Ismail. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : Kencana. Cet. Ke-1. 2013

Duha, Timotius. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish. Cet. Ke-1. 2018

Winardi, J. *Pemikiran Sistemik Dalam Bidang Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, cet. Ke-1

Ivancevich. M John dan Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama. 2007

Tanjung, Hendri. *Manajemen Dalam Praktik*. Jakarta : Gema Insani. cet. Ke-1

Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*, Jakarta : Prana Media Group. Cet. Ke-3

Moeljono, Djokosantoso. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo

Profil KSPPS Berkah Mitra Hasanah

Brosur Simpanan Qurban KSPPS Berkah Mitra Hasanah

Wawancara dengan General Manager KSPPS Berkah Mitra Hasanah

Husni, Muhammad, *Membangun Budaya Organisasi Dalam Perspektif Nilai-nilai Islam*

<https://www.maxmanroe.com/vid/organisasi/pengertian-budaya-organisasi.html>

<http://uray-iskandar.blogspot.com/2011/03/proses-pembentukan-budaya->
<https://dennyimamazhari.wordpress.com/2013/05/27/47-proses-pembentukan-budaya-organisasi/>

<https://www.slideshare.net/yoasarah/budaya-dan-perilaku-organisasi>

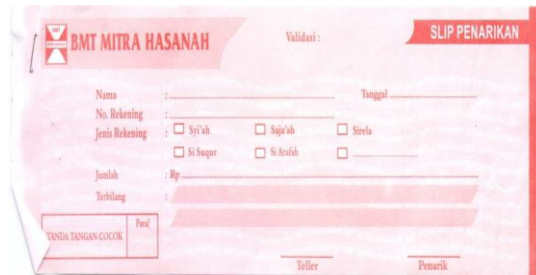
<http://arya-muhamad.blogspot.com/2010/01>

<http://kabar-pendidikan.blogspot.com/2011/04/fungsi-dan-manfaat-budaya-organisasi.html>

<https://www.gomarketingstrategic.com/7-karakteristik-tipe-tipe-fungsi-dan-manfaat-budaya-perusahaan/>

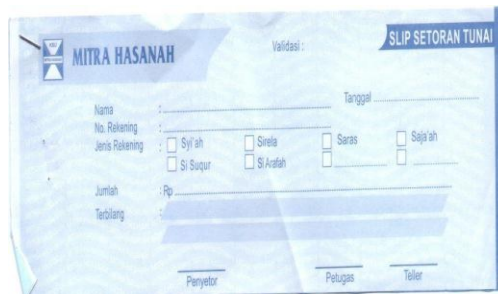
LAMPIRAN

Contoh slip penarikan



Form slip penarikan BMT Mitra Hasanah. Header: BMT MITRA HASANAH, Validasi: , SLIP PENARIKAN. Fields: Nama, Tanggal, No. Rekening, Jenis Rekening (Syiah, Saja'ah, Sirela, Si Suqur, Si Arafah), Jumlah (Rp), Terbilang, Tanda Tangan Cocok, Petak, Teller, Pemilik.

Contoh slip setoran



Form slip setoran Mitra Hasanah. Header: MITRA HASANAH, Validasi: , SLIP SETORAN TUNAI. Fields: Nama, Tanggal, No. Rekening, Jenis Rekening (Syiah, Sirela, Saras, Saja'ah, Si Suqur, Si Arafah), Jumlah (Rp), Terbilang, Penyator, Petugas, Teller.

Foto Kantor Pusat KSPPS Berkah Mitra Hasanah



Suasana ruang kerja



Brosur simpanan qurban

SI SUQUR
(SIMPANAN QURBAN)

Adalah simpanan yang mengkhususkan untuk persiapan Qurban setiap tahun dengan proses cepat, dijamin aman, dan layanan sesuai syariah dengan nisbah bagi hasil

37,5% : 62,5%

Fasilitas :

- a. Buku tabungan SI SUQUR
- b. Bagi hasil menarik
- c. Layanan simpanan
- d. Pemilihan hewan Qurban BERAH (Sehat & Bugar) sesuai syariah
- e. Layanan antar hewan Qurban SIGAR sampai lokasi masing-masing
- f. Bebas biaya administrasi bulanan
- g. Pelayanan dapat dilakukan sewaktu-waktu dalam batas waktu yang ditentukan

Manfaat :

- a. Membantu memencarkan naf untuk ber Qurban secara rutin setiap tahun dengan layanan antar simpanan
- b. Membantu memilih hewan Qurban sesuai syarat

Syarat-syarat

- a. Mengisi formulir SI SUQUR
- b. Menyerahkan foto copy KTP/BM
- c. Menyetor Simpanan Pokok dan Simpanan Wajib

Ketentuan :

Gedoran awal Rp. 50.000,- dan selanjutnya minimal Rp. 5.000,-

KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH MITRA HASANAH

Kantor Pusat :
Jl. Wolter Monginsidi No. 39 Bandardowo Genuk Semarang Telp./Fax. (024) 6581901
e-mail : bmt_mitra_hasanah@yahoo.com

Cabang Genuk :
Komplek Pasar Genuk No. 10 Semarang Telp. 024 - 6593001
e-mail : bmt_mitrahasanahgenuk@yahoo.com

Cabang Meteseh :
Jl. Raya Rowosari Meteseh No. 2 Meteseh, Tembalang Semarang Telp. 024 - 76919851
e-mail : bmt_mitra_hasanah@yahoo.com

Brosur si arafah

KSPPS Berkah MITRA HASANAH
KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS)

Mau Menunaikan Haji & Umroh?

Biaya kurang??? Kami Solusinya!!!

Percepat langkah Anda ke Baitullah melalui PEMBIAYAAN TALANGAN HAJI & UMROH Bersama Baitul Maal Berkah Mitra Hasanah

Persyaratan

1. FC KTP Suami/Istri
2. FC Kartu Keluarga (KK)
3. FC Surat Nikah
4. FC Slip Gaji (Bagi karyawan)
5. Rekening Listrik, Telpn, PAM
6. FC Mulusi Tabungan 6 Bulan terakhir
7. Foto Photo 4X6 (4 Lembar)
8. Khusus Umroh (Pasal perjalanan)

Syarat Mudah Proses Cepat

Brosur si zawa (simpanan pendidikan)

Anda ingin Ziarah & Wisata Gratis

Silahkan Manfaatkan Produk Simpanan Kami

Si ZAWA
Simpanan Ziarah & Wisata

Hanya dengan menabung Rp. 100.000/bulan selama 24 bulan, dapatkan fasilitas Ziarah & Wisata secara GRATIS tanpa mengurangi Saldo Tabungan Anda

Ketentuan Si Zawa (Simpanan Ziarah & Wisata) :

1. Nisbah Setoran tiap bulan sebesar Rp. 100.000,- dengan jangka waktu 24 bulan
2. Angsuran dapat diambil setiap akhir periode (bulan ke 25)
3. Angsuran akan menggunakan fasilitas Ziarah dan Wisata Gratis dalam periode dengan kapan Yogyakarta atau dapat di substitusi dengan menginap di Hotel Mitra Hasanah Magelang Parangtrus Yogyakarta
4. Saat pencairan mendapatkan fasilitas satu kali untuk anak dan dewasa
5. Bebas biaya administrasi dan 24 bulan sesuai dengan 25 bulan
6. Bagi anggota yang terlambat membayar lebih dari 3 bulan lebih berakut-furat dikenakan biaya maka fasilitas ziarah dan wisata gratis akan gugur
7. Apabila terjadi penggantian peserta maka harus ada pemberitahuan kepada KSPPS Berkah Mitra Hasanah
8. Bagi peserta yang melakukan penyalahgunaan atau lampaui ketentuan maka pada waktu pelaksanaan ziarah dan wisata akan diurusi dan mendapatkan hadiah menarik
9. Bagi peserta yang terlambat sebelum periode berakhir berakut-furat maka dana dapat diambil, dalam periode (bulan ke 25) dan diangsur sebesar 1/3 dari simpanan yang masuk

Kantor Pusat :
Jl. Wolter Monginsidi No. 39 Telp. (024) 6581901
Genuk, Semarang

Cabang Utama :
Kel. Bandardowo RT. 2 RW. 1 Telp. (024) 6581901
Genuk, Semarang

Cabang Meteseh :
Jl. Raya Rowosari Meteseh No. 2 Telp. (024) 76919851
Meteseh, Tembalang, Semarang
e-mail : bmt_mitra_hasanah@yahoo.com

Ayoo buruan mendaftar....!

Brosur si sidik (simpanan pendidikan)

KSPPS Berkah MITRA HASANAH
KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS)

BINGUNG CARI PEMBIAYAAN? KAMI SOLUSINYA!!!

Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah (KSPPS) Berkah Mitra Hasanah dengan Syariah, lebih berkah, persyaratan mudah dan proses cepat membantu mewujudkan keinginan Anda, dengan produk-produk unggulan kami :

Modal Usaha, Pembiayaan untuk memajukan usaha Anda SertaSerbi, Pembiayaan Konsumtif

KpKB, Pembiayaan Kepemilikan Kendaraan Bermotor Multi Jasa, Pembiayaan dengan syarat yang mudah KPT, Kepemilikan Tanah Talangan Haji dan Umroh

Kantor Pusat :
Jl. Wolter Monginsidi No. 39 Telp. (024) 6581901
Genuk Semarang

Cabang Utama :
Kel. Bandardowo RT. 2 RW. 1 Telp. (024) 6581901
Genuk - Semarang

Cabang Meteseh :
Jl. Raya Rowosari Meteseh No. 2 Telp. (024) 76919851
Meteseh - Semarang
e-mail : bmt_mitra_hasanah@yahoo.com

KSPPS Berkah Mitra Hasanah sebagai lembaga pengelola ziswaf



*Harga dengan Rp. 5.000,-
untuk rumah kita kerifing, shodaqoh, dan
mendirikan dana kemasyarakatan.*

*"Kamu tidak-hati tidak sampai
kepada keluarga (yang sempurna),
sebelum kamu menepahkan
selisih harta yang kamu cinta..."
(QS. Al-Insan: 92)*

LEMBAGA PENGELOLA
ZISWAF
(Zakat, Infak, Shodaqoh, dan Wakaf)

Adanya perbedaan kehidupan dan penghasilan antara sesama dengan yang sama merupakan suatu kenyataan Allah SWT. Adanya orang-orang kaya dan miskin adalah aman Allah SWT, yang telah Allah SWT berikan untuk kesejahteraan umat.

Dengan menyalurkan zakat, infak, shodaqoh dan wakaf (ZISWAF) merupakan sebagai wujud kepedulian kepada kaum dhuafa yang diharapkan dapat memberdayakan ekonomi mereka dan meningkatkan kesejahteraan umat.

Resulullah SAW mengajarkan kepada kita sebagai kaum muslimin untuk memperhatikan sedekah, hal ini dimaksudkan agar rizki yang Allah SWT berikan kepada kita menjadi berkah. Allah SWT memberikan jaminan kemuliaan bagi orang yang bersewaka dengan gerakan yang baik dan benar. Sebagaimana dalam firman-Nya:

"Adapun orang yang memberikan (hartanya) di jalan Allah dan bersewaka, dan memberikan adanya perjalan yang baik (sagat), maka kami akan mengkalip baginya jalan yang mudah".
(QS. AL-LAIL: 5-6)

Baitul Maal Berkah Mitra Hasanah merupakan lembaga pengelola dana ZISWAF bergerak bagi kaum muslimin untuk dapat mengoptimalkan peran zakat, infak, shodaqoh dan wakaf guna member kemaslahatan, memberdayakan dan meningkatkan kesejahteraan umat.

* supaya harta itu jangan beredar diantara orang-orang kaya diantara kamu (QS. Al-Hasyr: 7)

Formulir Kewajiban Berdonasi

Pembayaran/penyerahan
Yang berdonasi dengan di bawah ini:

Nama: _____
Tempat, Tgl Lahir: _____
Jenis Kelamin: _____
Alamat: _____
No. Telp. dan: _____
Email: _____

Dengan ini menyalurkan harta saya untuk:

☐ Zakat Maal ☐ Zakat Uang
☐ Zakat ☐ Wakaf Tanah
☐ Infak/Shodaqoh ☐ Wakaf Tanah

Sebesar:

☐ Rp. 100.000,- ☐ Rp. 400.000,-
☐ Rp. 200.000,- ☐ Rp. _____

Dana akan disalurkan dengan cara:

☐ Pembayaran Tunai ☐ Transfer
☐ Pos/Rekening Bank ☐ Layanan Jemput Donasi

28.

(Nama & Tanda Tangan)

REKOR DONASI

KSPPS Berkah Mitra Hasanah

- Baitul Maal (12 Donor 2024/2025)
- Baitul Maal (12 Donor 2024/2025)
- Baitul Maal (12 Donor 2024/2025)

Rekening Bank: KSPPS Berkah Mitra Hasanah (171-110-020-0)

Rekening Bank: KSPPS Berkah Mitra Hasanah (171-110-020-0)

Rekening Bank: KSPPS Berkah Mitra Hasanah (171-110-020-0)

Jumlah Donasi dengan cara online:

- Sal. Rekening Bank: 171-110-020-0
- Sal. Rekening Bank: 171-110-020-0
- Sal. Rekening Bank: 171-110-020-0

*Mohon konfirmasi sebelum transfer agar tidak terjadi kesalahan.

KSPPS Berkah Mitra Hasanah sebagai lembaga pengelola ziswaf

Profil Lembaga

Nama Lembaga: **BAITUL MAAL BERKAH MITRA HASANAH**
Lembaga induk: **KSPPS BERKAH MITRA HASANAH**
Alamat: **J. Wulfer Monginid No. 39
Banyuwangi, Gresik, - Semarang
524-6581901, 0895303172599**
No. Telp: _____
Mitra Pengusaha: _____

VISI

Menjadi lembaga zakat kelayakan umat yang amanah, dan menjadi motor penggerak program kemendiriannya menuju kesejahteraan masyarakat yang peduli dalam rangka dakwah.

MISI

Menyusun dan melaksanakan program-program pemberdayaan ekonomi dan sosial masyarakat secara integral dan komprehensif membangun dan mengembangkan jaringan kerja pemberdayaan seluas-luasnya, yaitu dengan cara:

- Menjadi lembaga zakat yang amanah dan profesional
- Mewujudkan dan meningkatkan peran pemberdayaan umat
- Mewujudkan peran dakwah binaal kepada masyarakat

SASARAN

- Anggota KSPPS Berkah Mitra Hasanah
- Karyawan KSPPS Berkah Mitra Hasanah
- Masyarakat sekitar

TARGET PENYALURAN

- 6 Aspek Penyaluran Zakat
- Kaum Dhuafa (Ekonomi Lemah)
- Pelajar Dhuafa dan Berprestasi

PROGRAM-PROGRAM BAITUL MAAL BERKAH MITRA HASANAH

Program-program Charity (Amal) Baitul Maal Berkah Mitra Hasanah:

- Pemberian Beasiswa Pendidikan (BEDOK)
- Pemberian Biaya Guru TPA
- Pemberian Biaya Marbot Masjid
- Gerakan Cinta Masjid (GENTAMAS)
- Santunan Asak Yatim

Program Sosial Baitul Maal Berkah Mitra Hasanah

- Ramadhan Berbagi
- Pembagian Taji Buku Pustaka
- Tadar Hewan Kurban (THK)
- Cak Kesehatan Gratis
- Tanggap Bencana Alam

Program-program Pemberdayaan Ekonomi Produktif (Qordul Hasan) Baitul Maal Berkah Mitra Hasanah

- Membangun Ekonomi Produktif
- Bina Pelatihan Masyarakat

Brosur tentang produk-produk Di KSPPS Berkah Mitra Hasanah

KSPPS Berkah Mitra Hasanah
KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS)

Investasi Untuk Masa Depan
Dengan menabung di KSPPS Berkah Mitra Hasanah, sesuai syariah, bagi hasil menarik, ada layanan pick up service, tanpa biaya administrasi*, dan ada hadiah menarik*
KSPPS Berkah Mitra Hasanah membantu rencana keuangan sesuai kebutuhan Anda dengan produksinya

Simpunan Syariah
Si Rela (Simpunan Sukarela)
Si Suqur (Simpunan Qurban)
Si Arofah (Simpunan Haji & Umroh)
Sajaah (Simpunan Berjangka Mudharabah)
Si Sidik (Simpunan Pendidikan)
SIMHAS (Simpunan Hasanah)
Si Zawa (Simpunan Ziarah & Wisata)

Perhitungan bagi hasil Simpanan
Saldo Simpanan x Pendapatan x Hibah
Total Dana

Simpunan

Produk	Saldo Awal	Saldo Akhir	Pendapatan	Hibah	Total Dana
Simpanan	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Simpanan	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Simpanan	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000

Simpunan Berjangka

Produk	Saldo Awal	Saldo Akhir	Pendapatan	Hibah	Total Dana
Simpanan	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Simpanan	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Simpanan	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000

*Pendapatan dari Simpanan Berjangka

Brosur perkiraan angsuran

KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH
KSPPS BERKAH MITRA HASANAH
Mitra Umat

PERKIRAAN ANGSURAN

No	PLAFON	6 BULAN	12 BULAN	18 BULAN	24 BULAN	36 BULAN
1	1.000.000	185.867	102.333	74.556	60.667	46.778
2	1.500.000	278.800	153.500	111.833	91.000	70.167
3	2.000.000	371.333	204.667	148.111	121.333	93.556
4	2.500.000	464.167	256.333	186.389	151.667	116.844
5	3.000.000	557.000	307.000	223.667	182.000	140.333
6	3.500.000	649.833	358.167	260.944	212.333	163.722
7	4.000.000	742.667	409.333	298.222	242.667	187.111
8	4.500.000	835.500	460.500	335.500	273.000	210.500
9	5.000.000	928.333	511.667	372.778	303.333	233.889
10	5.500.000	1.021.167	562.833	410.056	334.000	257.222
11	6.000.000	1.114.000	614.000	447.333	364.000	280.667
12	6.500.000	1.206.833	665.167	484.611	394.333	304.111
13	7.000.000	1.299.667	716.333	521.889	424.667	327.556
14	7.500.000	1.392.500	767.500	559.167	455.000	351.000
15	8.000.000	1.485.333	818.667	596.444	485.333	374.444
16	8.500.000	1.578.167	869.833	633.722	515.667	397.889
17	9.000.000	1.671.000	921.000	671.000	546.000	421.333
18	9.500.000	1.763.833	972.167	708.278	576.333	444.778
19	10.000.000	1.856.667	1.023.333	745.556	606.667	468.222
20	10.500.000	1.949.500	1.074.500	782.833	637.000	491.667
21	11.000.000	2.042.333	1.125.667	820.111	667.333	515.111
22	11.500.000	2.135.167	1.176.833	857.389	697.667	538.556
23	12.000.000	2.228.000	1.228.000	894.667	728.000	562.000
24	12.500.000	2.320.833	1.279.167	931.944	758.333	585.444
25	13.000.000	2.413.667	1.330.333	969.222	788.667	608.889
26	13.500.000	2.506.500	1.381.500	1.006.500	819.000	632.333
27	14.000.000	2.599.333	1.432.667	1.043.778	849.333	655.778
28	14.500.000	2.692.167	1.483.833	1.081.056	879.667	679.222
29	15.000.000	2.785.000	1.535.000	1.118.333	910.000	702.667
30	15.500.000	2.877.833	1.586.167	1.155.611	940.333	726.111
31	16.000.000	2.970.667	1.637.333	1.192.889	970.667	749.556
32	16.500.000	3.063.500	1.688.500	1.230.167	1.001.000	773.000
33	17.000.000	3.156.333	1.739.667	1.267.444	1.031.333	796.444
34	17.500.000	3.249.167	1.790.833	1.304.722	1.061.667	819.889
35	18.000.000	3.342.000	1.842.000	1.342.000	1.092.000	843.333
36	18.500.000	3.434.833	1.893.167	1.379.278	1.122.333	866.778
37	19.000.000	3.527.667	1.944.333	1.416.556	1.152.667	890.222
38	19.500.000	3.620.500	1.995.500	1.453.833	1.183.000	913.667
39	20.000.000	3.713.333	2.046.667	1.491.111	1.213.333	937.111
40	20.500.000	3.806.167	2.097.833	1.528.389	1.243.667	960.556
41	21.000.000	3.899.000	2.149.000	1.565.667	1.274.000	984.000
42	21.500.000	3.991.833	2.200.167	1.602.944	1.304.333	1.007.444
43	22.000.000	4.084.667	2.251.333	1.640.222	1.334.667	1.030.889
44	22.500.000	4.177.500	2.302.500	1.677.500	1.365.000	1.054.333
45	23.000.000	4.270.333	2.353.667	1.714.778	1.395.333	1.077.778
46	23.500.000	4.363.167	2.404.833	1.752.056	1.425.667	1.101.222
47	24.000.000	4.456.000	2.456.000	1.789.333	1.456.000	1.124.667
48	24.500.000	4.548.833	2.507.167	1.826.611	1.486.333	1.148.111
49	25.000.000	4.641.667	2.558.333	1.863.889	1.516.667	1.171.556
50	25.500.000	4.734.500	2.609.500	1.901.167	1.547.000	1.195.000
51	26.000.000	4.827.333	2.660.667	1.938.444	1.577.333	1.218.444
52	26.500.000	4.920.167	2.711.833	1.975.722	1.607.667	1.241.889
53	27.000.000	5.013.000	2.763.000	2.013.000	1.638.000	1.265.333
54	27.500.000	5.105.833	2.814.167	2.050.278	1.668.333	1.288.778
55	28.000.000	5.198.667	2.865.333	2.087.556	1.698.667	1.312.222
56	28.500.000	5.291.500	2.916.500	2.124.833	1.729.000	1.335.667
57	29.000.000	5.384.333	2.967.667	2.162.111	1.759.333	1.359.111
58	29.500.000	5.477.167	3.018.833	2.199.389	1.789.667	1.382.556
59	30.000.000	5.570.000	3.070.000	2.236.667	1.820.000	1.406.000
60	30.500.000	5.662.833	3.121.167	2.273.944	1.850.333	1.429.444
61	31.000.000	5.755.667	3.172.333	2.311.222	1.880.667	1.452.889
62	31.500.000	5.848.500	3.223.500	2.348.500	1.911.000	1.476.333
63	32.000.000	5.941.333	3.274.667	2.385.778	1.941.333	1.499.778
64	32.500.000	6.034.167	3.325.833	2.423.056	1.971.667	1.523.222
65	33.000.000	6.127.000	3.377.000	2.460.333	2.002.000	1.546.667
66	33.500.000	6.219.833	3.428.167	2.497.611	2.032.333	1.570.111
67	34.000.000	6.312.667	3.479.333	2.534.889	2.062.667	1.593.556
68	34.500.000	6.405.500	3.530.500	2.572.167	2.093.000	1.617.000
69	35.000.000	6.498.333	3.581.667	2.609.444	2.123.333	1.640.444
70	35.500.000	6.591.167	3.632.833	2.646.722	2.153.667	1.663.889
71	36.000.000	6.684.000	3.684.000	2.684.000	2.184.000	1.687.333
72	36.500.000	6.776.833	3.735.167	2.721.278	2.214.333	1.710.778
73	37.000.000	6.869.667	3.786.333	2.758.556	2.244.667	1.734.222
74	37.500.000	6.962.500	3.837.500	2.795.833	2.275.000	1.757.667
75	38.000.000	7.055.333	3.888.667	2.833.111	2.305.333	1.781.111
76	38.500.000	7.148.167	3.939.833	2.870.389	2.335.667	1.804.556
77	39.000.000	7.241.000	3.991.000	2.907.667	2.366.000	1.828.000
78	39.500.000	7.333.833	4.042.167	2.944.944	2.396.333	1.851.444
79	40.000.000	7.426.667	4.093.333	2.982.222	2.426.667	1.874.889
80	40.500.000	7.519.500	4.144.500	3.019.500	2.457.000	1.898.333
81	41.000.000	7.612.333	4.195.667	3.056.778	2.487.333	1.921.778
82	41.500.000	7.705.167	4.246.833	3.094.056	2.517.667	1.945.222
83	42.000.000	7.798.000	4.298.000	3.131.333	2.548.000	1.968.667
84	42.500.000	7.890.833	4.349.167	3.168.611	2.578.333	1.992.111
85	43.000.000	7.983.667	4.400.333	3.205.889	2.608.667	2.015.556
86	43.500.000	8.076.500	4.451.500	3.243.167	2.639.000	2.039.000
87	44.000.000	8.169.333	4.502.667	3.280.444	2.669.333	2.062.444
88	44.500.000	8.262.167	4.553.833	3.317.722	2.699.667	2.085.889
89	45.000.000	8.355.000	4.605.000	3.355.000	2.730.000	2.109.333
90	45.500.000	8.447.833	4.656.167	3.392.278	2.760.333	2.132.778
91	46.000.000	8.540.667	4.707.333	3.429.556	2.790.667	2.156.222
92	46.500.000	8.633.500	4.758.500	3.466.833	2.821.000	2.179.667
93	47.000.000	8.726.333	4.809.667	3.504.111	2.851.333	2.203.111
94	47.500.000	8.819.167	4.860.833	3.541.389	2.881.667	2.226.556
95	48.000.000	8.912.000	4.912.000	3.578.667	2.912.000	2.250.000
96	48.500.000	9.004.833	4.963.167	3.615.944	2.942.333	2.273.444
97	49.000.000	9.097.667	5.014.333	3.653.222	2.972.667	2.296.889
98	49.500.000	9.190.500	5.065.500	3.690.500	3.003.000	2.320.333
99	50.000.000	9.283.333	5.116.667	3.727.778	3.033.333	2.343.778
100	50.500.000	9.376.167	5.167.833	3.765.056	3.063.667	2.367.222
101	51.000.000	9.469.000	5.219.000	3.802.333	3.094.000	2.390.667
102	51.500.000	9.561.833	5.270.167	3.839.611	3.124.333	2.414.111
103	52.000.000	9.654.667	5.321.333	3.876.889	3.154.667	2.437.556
104	52.500.000	9.747.500	5.372.500	3.914.167	3.185.000	2.461.000
105	53.000.000	9.840.333	5.423.667	3.951.444	3.215.333	2.484.444
106	53.500.000	9.933.167	5.474.833	3.988.722	3.245.667	2.507.889
107	54.000.000	10.026.000	5.526.000	4.026.000	3.27	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Afrida Lailatur Rizqiyah

Tempat/Tanggal Lahir : Kendal, 16 April 1998

Alamat : Desa Purwokerto RT 03/03 Kec. Brangsong,
Kab. Kendal

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Riwayat Pendidikan :

1. SD N 1 Purwokerto lulus tahun 2010
2. SMP N 1 Brangsong lulus tahun 2013
3. SMK N 2 Kendal lulus tahun 2016
4. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Walisongo

Demikian riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Penulis,

Siti Afrida Lailatur Rizqiyah

NIM. 1605015066